

韓国全国金属産業労働組合(「金属労組」)の 創立 : 企業別組合から産別組合への転換

相田, 利雄 / アイダ, トシオ / AIDA, Toshio

(出版者 / Publisher)

法政大学社会学部学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

社会志林 / Hosei journal of sociology and social sciences

(巻 / Volume)

49

(号 / Number)

3

(開始ページ / Start Page)

36

(終了ページ / End Page)

85

(発行年 / Year)

2003-03

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00015237>

韓国全国金属産業労働組合（「金属労組」）の創立

—企業別組合から産別組合への転換—

相 田 利 雄

目 次

課題

- I ナショナルセンター・民主労総の産別化戦略とその進行状況
 - 1 民主労総の産別化戦略
 - 2 各産業における産別組合の進行状況
- II 「金属連盟」による「金属労組」の結成の経過
 - 1 産別労組（「金属労組」）の組織
 - 2 産別労組（「金属労組」）の交渉
 - 3 産別労組（「金属労組」）の財政の運営と確保
 - 4 産別労組（「金属労組」）建設をめぐる争点とその解決策＝勧告
 - 5 「金属労組」の結成に向けた問題点
- III 「共同交渉」（統一要求・統一交渉・統一協約）とその可能性——ケース・スタディ
 - 1 慶南地域本部
 - 2 慶州地域本部
- IV 「金属労組」の創立とその方針
 - 1 「金属労組」の創立
 - 2 創立時の「金属労組」の基本方針と賃金団体協議
- V まとめと展望

(注) 本稿は、筆者が2000年4月から5ヶ月間、本学の海外研究員として韓国に留学した際の調査・研究及びその後の追加調査をもとにして執筆した。最新の資料が入手できずに、やや古い資料をもとに執筆した。このテーマに関する状況は年々急速に変化しているので、最新の状況に関しては今後の別稿で補いたい。

また、筆者が留学した慶南大学校のイム・ヨンイル、イ・ジンドンの両氏を始め、多くの韓国人研究者および法政大学の韓国人留学生（卒業生と現役生）の協力がなければ、本稿を執筆できなかった。その人たちの氏名は本稿の末尾に記した。記して感謝する。

なお、本稿で参考にした韓国語で書かれた資料に関しては日本語に翻訳したために、いちいち出所ページを記さない。

課 題

筆者は「韓国民主労総の地位と役割——金属労働者の運動に即して——」（相田，1998年『現代の韓国労使関係』）によって1987年6月のノ・テウ大統領による「民主化宣言」以降，急速に形成された金属産業における民主的労働組合について論じた。この論文で，「自動車連盟」，「金属連盟」，「現総連」，そして各地の「地域協議会」といった各組織の「共同闘争」・「共同交渉」に焦点を当てて，その意義と限界を解明した。韓国の民主的労働組合は，1987年以降，幾多の苦難な闘争を経験した。そして，1995年11月に韓国労総（パク・チョンヒ元大統領等によって育成された「御用組織」で，この時まで韓国における唯一のナショナルセンターであった）に対抗する民主労総がナショナルセンターとして結成された。これを契機にして民主労総系の組合は連帯闘争を強め，金属産業では，1998年2月に，「自動車連盟」，「金属連盟」，「現総連」の3者が合同して全国金属産業労働組合連盟（以下，「金属連盟」）を結成した。「金属連盟」は，多くの労働組合によって金属産業の大産別を形成するステップとして位置づけられていた。そして，2001年2月8日に全国金属産業労働組合（以下，「金属労組」）が結成された。民主労総傘下の大産別の「金属労組」が誕生したのである。

筆者は前掲論文の「結論」で，本稿の問題意識につながる論点を提示した。二村一夫「日韓労使関係の比較史的検討」（大原社会問題研究所編『韓国の労使関係』，1998年）に関して，次のように記した。

「二村は『韓国の労働組合が企業内組合から産業別労働組合へ脱皮できるか否か』に関して，①経営者・政府が，企業別を選好する，②在籍専従の廃止問題，③民主労総の中核的組合の一つが，企業グループの組織（「現総連」など一筆者）であるという3点を根拠に『相当な困難』を予想している。①『経営者・政府が企業別を選好する』ことが，韓国労働組合の産業別労働組合への脱皮に対して『相当の困難』をもたらしていることは事実である。韓国において，当事者能力を持った経営者団体が交渉権を持って労働組合と交渉したことはほとんどなかった。業種別団体があり，それに対して企業が交渉権を委譲すれば，そうした交渉が可能となるが，今はそのようになっていない。②『在籍専従（現在約2万人）の廃止問題』が，今後の韓国の労使関係にとって重要であることは事実である。しかし，『改正労働法』によって在籍専従がなくなるのではなく，産業別組合が『基金』を作って組合専従に賃金を払うことが可能となったので，在籍専従の賃金は組合が自前で支払うことが

できる。組合がそうした力を持つことが出来れば、在籍専従の存続も不可能ではない。③『現総連があるので産業別は困難である』という点について。現総連は、存続されることとなるであろう。この中で、それぞれの権限をどのように分配するのかは、今後の各組織の折衝によって決まる。日本やドイツの経験があるが、韓国においては、韓国式の交渉権委譲を実現しようとしており、そうなる可能性が高い。」

以上の三点のうち、③は現総連がその後ほとんど無力化したので、この組織が産業別労組を形成するための障害物ではなくなった。②に関しては、産業別労組を形成することが、資金力のある大企業の労働組合にとってはもちろん、それが不足する中小企業の労働組合にとっても在籍専従を置くことが出来ることとなるので、あらゆる規模の組合活動を維持し、発展させていく条件となる。①に関しては、ユン・ジンホ氏が前出の本に関する書評（『大原社会問題研究所雑誌』、1999年1月）のなかで、次のように批判した。「(相田は)近い将来韓国の労働運動が企業別の体制から産別の体制に脱皮する可能性を低いと見ている。これは1950年代に産業別労組への転換の試みが失敗に終わった日本の労働運動の経験によるところが大きいものと思われる。しかし、このような評価は、韓国労働運動のもつ潜在的な力量とダイナミズムをあまりに過小評価した結果ではないかと思われる。最近の韓国の労働運動は(相田の)予想をはるかに越えるダイナミズムを示している。ゼネストによって労働法の改正を闘い取ったこと、両労総(韓国労総と民主労総)傘下のほとんど大部分の産別連盟が産業別労働組合への転換の動きを示していること、労使政委員会を通じての労働組合の国家政策への参与(コーポラティズム)などは、日本では殆ど見られない労働運動のダイナミックな動きである。このような韓国労働運動のダイナミズムを『労使関係の不安定性』(二村の表現——筆者)などと否定的にだけ解釈してはならず、主体形成論の視角からその肯定的意味(「労働の人間化」と「社会の民主化」への動き)を評価し、ここから日本の労働運動に対して示唆するものを引出すという視角が必要なのではないだろうか。」

以上のようなユン氏の批判は正確であった。「経営者・政府が、企業別を選好」しているにもかかわらず、韓国の労働組合は企業別組合から産別組合への転換を推進している。しかも、産別組合の交渉機能はそれほど進んでいないにもかかわらず組織の転換を進めている。「組織の転換が先であり、その後その産別の交渉機能を強化する」というのが、韓国の労働組合の考え方である。

本稿では「金属連盟」の「金属労組」への転換の戦略について組織、交渉機能、財政に焦点をおいて検討する。また、産別労組(「金属労組」)建設をめぐる「金属

連盟」内における争点とその解決策＝勧告を紹介する。その上で、「金属労組」の結成に向けた現実的な問題点を見てみる。その際、大企業の企業別組合が「金属労組」の結成に消極的である理由の検討に焦点をおく。さらに、「金属労組」の交渉機能の可能性を探るために「共同交渉」が最も進んでいる二つの地域における「共同交渉」の現状とその限界を解明する。最後に2001年に結成された「金属労組」の当面の課題を紹介し、今後の展望を試みる。

I ナショナルセンター・民主労総の産別化戦略とその進行状況

I-1 民主労総の産別化戦略

まず、民主労総『民主労総産別労組建設戦略』（2000年3月10日）によって、その産別化戦略を簡単に説明する。

87年「民主化宣言」以降に急速に発展した民主的労働組合の中では、企業別労組から産業別労組に転換するという意見が一致していた。しかし、92年8月頃（民主労総が結成される以前）から「大産別か小産別か」という論争が続いていた。

この中で、まず業種別または地域別単一労組を形成することとなった。このような経路が必要であると主張する「小産別派」は、「同質性と連帯性が不足し、力量も互いに違う条件での大統合は無理だ」と強調し、この組織形態を維持することを主張した。これに対して、「大産別派」は『「差異」を強調すると、強力な大規模の産別労組を建設することは難しい。また、まず業種別労組または地域単一労組を建設する場合にも組織力が脆弱な単位労組は参与しにくい』とし、「大産別への転換」を主張した。

そして、「企業別体系を克服し、産別労組を建設した経験がまったくない韓国の条件下では、多様な建設経路を考えざるを得ない。しかし、今は『保健医療労組』、『金属連盟』などの経験を通じて確実な成果が得られている。最小限、既存連盟単位で産別労組を建設できるし、産別労組の建設過程で連盟間統合を通じた産別労組推進も可能である」として、可能な産業から順次「大産別」に転換するという戦略が取られることとなった。

また、90年代末頃からは、「企業別労組関係の克服」と労働組合の「政治勢力化」が、「産別化」の大きな目的となった。民主労総政策企画室・政策1局長のユン・ウヒョン氏からの聴き取り（2000年8月11日）によれば、次のようである。「産別志向」の目的は、企業別労組関係の克服と政治勢力化である。①企業別労組関係

の克服。企業単位の労組では力が分散して企業範囲を超えない闘いとなっている。それが大きな運動の障害物になっている。そのために産別労組の必要性を感じた。また産別組織は社会的経済的影響力を極大化するためにも必要である。②政治勢力化。労働者の意識は現在、政治勢力化しつつある。しかし、「企業別組合」ではその限界を超えることはできない。したがって、労働者の企業内利益を追求する意識を克服するために、「産別労組」の結成が不可欠である。（リストラ、労働法の改正等に直面している韓国の労働組合は、自らの利害を代表する政党（「民主労働党」）を作り、国や地方自治体の政策に影響力を及ぼそうとしているのである。＝筆者）

I-2 各産業における産別組合の進行状況

前掲の民主労総『民主労総産別労組建設戦略』（2000年3月10日）によって各産業における産別組合の進行状況を見ておく。

以上に述べた民主労総の方針に基づいて、1990年代末に各産業の労働組合は産別組合の形成に力を注いできた。

2000年3月現在の産別統合の状況は図表1のとおりであった。この時点で金属産業連盟、言論労連、公共連盟、事務労連、事務金融労連、建設産業連盟、化学繊維連盟が形成された。「連盟」は企業別組合の産業別協議体であり、「大産別」組合ではない。しかし、それぞれの産業の置かれた状況を踏まえて「大産別」を志向するステップとしてこうした「連盟」が結成されたのである。

図表1 統合を経た組織の現状

統合連盟	統合対象組織	統合日	統合推進期間
金属産業連盟	民主金属連盟—自動車連盟—現総連	1998.2	97.3—98.2（1年）
言論労連	言論労連—出版労協	1997.1	97初—97.11（10ヶ月）
公共連盟	公共連盟—公益労連—民鉄労連	1999.3	98.4—99.3（1年）
事務労連	保険労連—旧事務金融労連	1999.2	98.4—99.2（11ヶ月）
事務金融労連	事務労連—民主金融労連	1999.2	98末—99.2（4ヶ月）
建設産業連盟	建設労連—全日労連	1999.1	97.11—99.12（2年）
化学繊維連盟	化学連盟—繊維連盟	2000.2	98.2—2000.2（2年）

出所：韓国民主労総『産別労組研究報告書—民主労総産別労組建設戦略』2000年3月10日

（注） なお、この資料には、各産業労連・連盟の形成された経過が詳しく述べられているが本稿ではそれを省略する。

次に、前述した民主労総ユン・ウヒョン政策企画室・政策1局長からの聴き取り（2000年8月11日）によって民主労総の産別労組化運動戦略のポイントについて説明する。

「法律では一般的に企業別交渉が中心であり産別交渉を認めていない。法律を改正させることが重要な課題である。

交渉相手を交渉に引き出すためには、①法的制度の整備（『企業別』から『産別』を義務化する。今は法律で『企業別単位』が定められているがこれを改正して『産別』を義務化する。）②経営者への圧力をかける（経営者総会などに行って交渉したり、色々なことをするなどの方法を講じている）。民主労総は政府や全国経営者連盟に対して集会なりストをする。これを産別毎にやる。これが今1つの流れである。『企業別』よりも『産別』の流れを作っている。そうすると経営者も交渉に応じざるを得なくなるのではないかという展望を持っている。」

筆者は、ユン氏の指摘は戦術としては理解できるが、これによって交渉相手を引き出す展望があるかといえば、疑問がある。つまり、法整備にしても経営者への圧力をかけるにしても労働組合の力が必要である。組織の量的・質的強化によって、政府・経営者と労働組合の力関係の変化がないかぎり、そうしたことは実現しないと思われる。

「『複数労組容認、会社支給の専従の廃止』（2002年の予定＝後に2005年に延期）に関しては、必ずしもそれだけを見て産別を志向しているわけではない。しかし、大きな視野ではそれを睨んでいる。複数組合（容認）になると労働者の力が弱くなるので、そのためにも『産別労組』が必要である。産業レベルの交渉でヘゲモニーをとるためにも『産別労組』が必要である。専従者問題は制度改正が必要である。これは労使が自律的に解決するべき問題である。法律であれこれ言われる筋合いはない。」

このようなユン氏の指摘によって民主労総が複数労組容認、会社支給の専従の廃止を視野に入れて産別を志向していることが確認できる。

「韓国労総も『産別労組』を志向している。しかし、韓国労総はそれに対して積極的ではない。組織的な問題があって、下部組織からの力がないからである。銀行は構造調整などの問題があって『産別労組』ができざるを得なかった。『金属労組』ができたなら、それを見て韓国労総も金属産業で類似の『産別労組』を形成するであろう。このように、韓国労総も『産別労組』を志向するならば、全国統一の大産別結成に手助けになる。民主労総は韓国労総だから排除するという考えはなく、韓国

労総も含めて大産別労組を形成したいと考えている。そうなれば、民主労総と韓国労総の区別はなくなる。民主労総が望んでいる組合の形態は民主的自主的である組合だからである。金属も銀行も教員も全部がそのようになったら、民主労総、韓国労総を区別する意味がなくなる。今は韓国労総には労使協調的組合が多いので、経営者側の力が強く、韓国労総と民主労総を区別している。しかし、韓国労総を含めて『産別単一組合』になることが出来れば、民主労総はそれに賛成する。そうしたら、各産業別に『全国産業別労組』が形成される。」

このようなユン氏の指摘は、韓国労総もそれなりに産別を志向していること、そうした動向が今後本格化すれば、韓国の二つのナショナルセンターに所属するの産別組合の合同、さらには、ナショナルセンター自体の合同もあり得るということを示唆している。

II 「金属連盟」による「金属労組」の結成の経過

全労協（全国労働組合協議会＝90年に結成、95年に民主労総が結成されて解散）が解散してから、金属産業分野の労働組合でも大産別（「金属連盟」）に編制するか、もしくは自動車、造船、一般機械、電気・電子などの「業種別連盟」や「協議会」に編制するかをめぐって論争があった。

「業種別編成」を主張する側は業種別同質性に基づいた共同実践を通じてのみ、広範な労組を糾合することができることを強調した。反面、「金属連盟」の建設を主張する側は業種別に組織する場合、その形が固まる可能性が高まることを心配していた。

結局、この論争は「民主金属連盟」、「自動車連盟」、「現総連」の金属3組織が「金属連盟」（1998年2月15日）に統合することで決着した。

「金属連盟」は結成後、直ちに「大産別労組」（＝「金属労組」）の結成を最重要課題として位置付けて運動を展開した。

「金属連盟」は、98年10月－99年2月に産別企画チームを構成し、産別労組建設方針を確定し、99年2月の定期代議員大会で、金属産別労組建設試案及び産別推進委員会の構成を決定し、99年3月の臨時代議員大会で、“産別労組建設方針”及び“金属産別労組建設推進委員会構成方針”を確定した。

金属連盟『産別労組建設のために』（1999年10月）、民主労総『民主労総産別労組建設戦略』（2000年3月10日）の「金属連盟」の項を参考にして、「金属連盟」の「大産別」（＝「金属労組」）の建設戦略をやや詳しく見てみる。ただし、その内

容は多岐にわたっており、それらをすべて紹介することができないので、可能な限り要点を絞って説明する。

Ⅱ-1 産別労組（「金属労組」）の組織

「金属連盟」が志向すべき産別労組はどんな姿であり、それを建設するためにはどんな努力をすべきかに関して、二つの立場があった。①「原則主義」=すでに完成された西欧、特にドイツ産別労組の原則や活動方式を根拠に「産別労組はこうすべきである」という立場と、②「現実主義」=「企業別労働組合体系から出発するという現実的条件を考慮すべきである」という立場である。

しかし、「原則主義」も「現実主義」もともに弱点を持っている。

「原則主義」は完成された「大産別労組」を短期間に作ることは不可能であるという点を十分に考慮しない。西欧の「大産別労組」が現在の姿を整えるに数十年の歳月が必要であった。また、「原則主義」はある「典型的」な「大産別労組」の姿をイメージしているが、西欧の産別労組も国や産業ごとに多様な形を持っているので、ある「典型」を探すことはたやすすくない。

「現実主義」は目標や志向を考慮せず、現実の条件だけを強調する。このような接近方法では産別労組（「金属労組」）の建設を実現するのは難しく、遠い未来のことになってしまう。このような「原則主義」と「現実主義」の双方の限界を克服するため「完成された産別労組（『金属労組』の建設）を目標にして、それを実現するため、「段階的」に接近するという立場で、いくつかの選択可能な案を明らかにする。

Ⅱ-1-1 究極的目標——名実ともに産別労組

「金属連盟」が建設しようとする産別労組（「金属労組」）は、対象を制限しなく、幅広い労働者達を組織して、集中性と民主性・現場性を結合する。これを通じて高い組織率、強力な組織力を実現する。

また、「同一労働・同一賃金」の原理を貫徹して、賃金・労働条件改善だけではなく、社会・経済体制の改革を含めた多様な闘争課題を行なう。産業次元で素早い交渉・闘争を行ない、幅広く充実した日常生活を通じて組合員たちの切実な要求に応えながら組織を強化する。

Ⅱ-1-2 組織構造とその運営

① 組織類型

「金属連盟」が目指す産別労組（「金属労組」）は企業、職種、雇用形態の差に関係なく、一定産業及びいくつかの産業の全労働者を対象にする。典型的な例はドイツ金属労組である。ドイツ金属労組は、金属産業に従事しているすべての労働者を組織し、組合員 300 万人である。ドイツ金属労組には、大企業だけではなく零細企業労働者、生産職が加盟し、さらに「事務職」、「正規職」だけではなく、「非正規職」が加入している。その上、失業者、退職者、学生達も加入している。

(注) ドイツ金属労組の場合、団体交渉と争議についての決定権は中央執行委員会にあり、「本部」で組合員の意見を集約して闘争方針を決定し、貫徹する。政策活動、組織活動、教育活動など日常活動も「本部」で計画を立て実行する。財政の 70%ほどが「本部」と「地域本部」に配当される。1995 年現在、全体常勤者が約 2500 名であり、そのなかで、「本部」常勤者が約 700 名である。

図表 2 ヨーロッパ主要労働組合の組織現況と構造

	組織対象	組合員	常勤者	代議員数	地域組織
ドイツ金属 労組	金属部門	300 万人	本部 700 名 全体 2,500 名	5,000 名当 たり 1 人	地域本部 8 個 支部 185 個
フランス金 属労組	金属部門	7 万人	本部 50 名 全体 100 名	500 名当 たり 1 人	地域本部 3 個 地域 35 個 支部 80 個
イギリス運 輸一般労組	全産業	90 万人	—	1,500 名当 たり 1 人	地域本部 8 個 支部 2500 個
オランダ製 造業労組	製造業	24 万人	本部 200 名 全体 350 名	150 名当 たり 1 人	企業支部 (100 人以上 600 個) 地域支部 500 個
デンマーク 一般労組	全産業	30 万人	本部 120 名 全体 2,000 名 (失業保 険担当者を含む)	800 名当 たり 1 人	地域本部 12 個 支部 288 個
スウェーデ ン金属労組	金属部門	45 万人	本部 200 名 支部 125 名 (行政人力 を除外する)	300 名当 たり 1 人	支部 130 個

注 1995 年現在、面接調査結果

出所：図表 1 に同じ

しかし、集中性だけを強調する場合、組合民主主義の危機がもたらされる恐れがある。「金属労組」は集中性と民主性・現場性のなかで、どこに妥協点を置くのか、または、この二つをどうやって結合するかという問題にぶつかる。

これに関連して三つの組織類型がある。(ア)ドイツの産別組合の場合、中央執行委員会が労働組合活動に関してほとんどすべての権限を行使し、労働組合の現場組織は脆弱なほうである。(イ)フランスの場合は、現場の自発性を強調する類型である。現場組織が自由にストライキを打つことができるし、組合費も活動家が直接集める。(ウ)スウェーデンの場合は集中性と民主性がある程度結合した類型だといえる。中央執行委員会が労働組合活動に関してほとんどすべての権限を行使するが、「クラブ」という現場組織が企業の賃金交渉、経営参加、産業安全に関する事項を担当し、企業内労組事務室もあり、専任者数も非常に多い。例えば、イエテボリにあるボルーボ・トシランダ工場の場合、組合員が一万名にもかかわらず常勤者が22名いて、プロジェクトがある場合、追加で常勤者を置くことができる。

以上の比較をふまえて、韓国の「金属労組」はスウェーデンの組織類型を目指す。

② 組織構造

産別労組（「金属労組」）の議決機関と執行機関は地域的代表性を基準として構成される。

議決機関としては代議員大会と中央委員会があり、執行機関としては中央執行委員会、事務局、地域組織等がある。

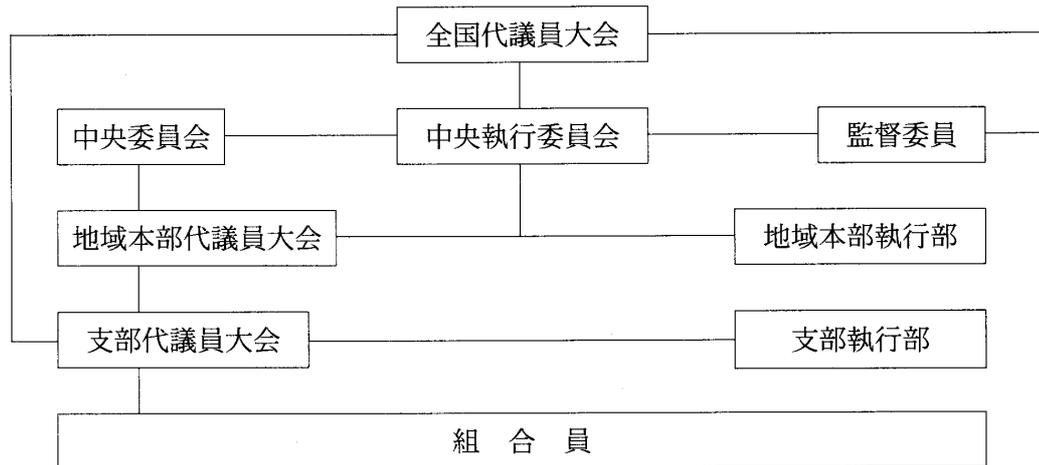
産別労組（「金属労組」）が多様な業種・産業を包括した場合は、組織構造から部門別代表性を一定程度認めることが必要である。例えば、中央執行委員会に部門別代表性を参与（参加）させたり、部門別委員会を構成する。

韓国の産別労組（「金属労組」）は、「本部」―「地域本部」―「支部」の3段階に構成される。「本部」が交渉と争議、組織管理、日常生活などを統括し、「地域本部」は地域次元の組織活動、共同交渉と闘争、地域組織間の連帯活動、地域住民事業を担当する。「支部」は支部次元の日常活動と闘争、組織管理等を担当する。

また、実情によっては「本部」―「支部」という2段階の組織構造をとることもあり得る。しかし、この場合には、産別単位労働組合がその役割を十分に果たさないという弱点がある。地域次元の連帯活動や住民事業、未組織労働者の組織化など、産別労組の任務の一部を民主労総の地域支部が担当するという形で役割分担がなされなければならないからである。

(注) ドイツ金属労組の場合、組織構造が「本部」―「地域本部」―「支部」の3段階で構成されている。「本部」が交渉と争議、組織管理、日常活動などを統括し、「地域本部」が団体交渉を実行する。「支部」は地域次元の日常活動を担当する。また、スウェーデン金属労組の場合、「本部」―「支部」の2段階になっていて、産業別団体交渉は「本部」が、企業別団体交渉は「クラブ」という現場組織が担当する。

図表3 ドイツ金属労組の組織構造



出所：図表1に同じ

産別労組（「金属労組」）の「支部」は大規模企業の場合は「企業支部」、中小企業または非正規職の場合は「地域支部」という2重の構造をもつ。

「支部」の設置単位は十分に検討して決定しなければならない。なお、「支部」を地域単位で設置する場合には、企業単位組織は「分会」になる。この場合、「本部」―「地域本部」―「支部」―「分会」という4段階構造になる。企業単位活動が大きな比重をもたない場合は問題ないが、こうなると効率的な運営が難しくなる可能性が高い。中小・零細企業労働者や非正規職の場合は「地域支部」が適切である。企業規模が小さく、労働者の移動が頻繁な場合は「企業支部」を設置することも可能であるが、これは非常に非効率的である。

II-2 産別労組（「金属労組」）の交渉

II-2-1 産別交渉の意義

① 企業別労組ではこれ以上、資本の攻勢に対応できない状況である。総資本に対抗し闘える武器は産別労組（「金属労組」）である。

このような産別労組（「金属労組」）の中心的機能は産別中央交渉・地域交渉であ

る。産別中央交渉・地域交渉は、労働者の人間らしい生き甲斐を保証し、正当な賃金・労働条件を獲得（争取）するものである。

(ア) 産別労組（「金属労組」）は「同一労働・同一賃金」の原理を貫徹するために闘争する。労働者の賃金・労働条件は産業次元の交渉で決められ、同一な特性を持つ労働者が同一な仕事をする場合は男女を問わず、どんな企業に勤めていても、どんな形で雇用されていても同一な賃金・労働条件が適用される。

(注) 産業別中央交渉体制が形成されている国々の場合、賃金引き上げ率だけではなく、賃金体系（号俸表）が労使間の産業別中央交渉で確定されれば、組合員だけでなく、全国のすべての労働者に適用される。

(イ) 産別労組（「金属労組」）は、整理解雇の規制、労働時間の短縮に取り組むとともに、雇用創出、職業訓練、職業紹介などを通じて労働者達の雇用安定を図る。産別労組（「金属労組」）の組合員の包括範囲が非正規職、失業者などに広がれば広がるほど、より総合戦略が必要になる。例えば、失業者達の要求は、就業に集まり、そのためには職業紹介や職業訓練、そして雇用創出が必要となる。

(ウ) 産別労組（「金属労組」）は、‘社会的賃金’の引き上げ（社会保障制度の改善）、さらに、経済・社会政策と制度の改革のために活動する。これに関しては、海外では2つの活動方式がある。a 労働組合は主に雇用条件の改善のために活動していて、政策・制度の改革は労働者政党が担当する。b 労働組合運動が社会改革のための要求を積極的に掲げる。

韓国では、産別労組（「金属労組」）が社会改革のための積極的な闘争を選択せざるを得ない。現在も、政府・資本と労働階級間の対立・葛藤が未だに残存し、近いうちに労働者政党（「民主労働党」）が強力な影響力を持つ勢力になるのも難しいからである。

② 産別交渉は単に労働者の物質的な生活水準を向上させることに満足するのではなく、労働条件を人間化し労働者の健康を守り社会的地位を向上させることを目標にする。また産別中央交渉は、企業次元で賃金値上げをしても物価・住宅・学資金などで賃金値上げ効果がなくなることや、雇用安定協約をしても使用側の一方的な廃棄で無効になってしまうことなどを克服するための代案である。

③ 産別中央交渉はこの間、企業別交渉では出来なかった領域に対し、新しい闘争の場を開く役割を果たす。個別的な企業福祉を社会保障次元に転換・拡大するこ

とによって実質賃金値上げ効果をもたらし、その最低基準を整えて労働者間の格差を緩和し社会保障制度を転換させ、その対象を拡大させる。また、金属産業次元の雇用安定協約を締結することによって労働市場に対する産別労組（「金属労組」）の掌握が可能になり、整理解雇は事実上無力化する。さらに、産業政策に対する介入を通じて、政府の政策と緊密に結合し、企業の現場に現れている新経営戦略を規制することができる。

④ 産別中央・地域交渉は産別労組（「金属労組」）の成敗に決定的な影響を及ぼす。

即ち、組織形態を整えても変わらず、産別交渉が成功せず、「対角線交渉」（A, B, Cの企業交渉が進まない場合、A企業の交渉委員に交渉権を委任する。それでも交渉が進まない場合、交渉権を「金属労組」中央・地域の交渉委員に委任するという方式）に留まる場合、産別労組（「金属労組」）中央・地域は、企業別交渉の代行機構に転落してしまう可能性が大きい。そして、これを利用した資本の労組基盤破壊工作など執拗な攻撃を受ける状況に陥るかもしれない。「企業別交渉」形態が続くと、資本の執拗な攻撃によって組合員達は産別労組（「金属労組」）の意義を実感できず、企業別労組に関心が向くしかなくなる。この意味で、産別中央・地域交渉は、産別労組（「金属労組」）の成敗に決定的な影響を及ぼす。

「金属連盟」は、2000年以降「経総」と「中央交渉」を試みたが、あまり成果を収めていない。主な交渉方式は、単位労組が「金属連盟」に交渉権を委任し、「地域本部」別で地理的近隣性、活動経験の共通性などを基準にして交渉委員会を形成して交渉をするというものである。これでは「対角線交渉」や「個別交渉」水準から脱皮できない。

近年、「産業別中央・地域交渉」（「共同交渉」）よりも「対角線交渉」に重点を置く傾向が現われ始めている。労働組合運動が現実主義的接近方法を選択しているのである。

（注）「産業別中央交渉・地域交渉」を韓国語で「集団交渉」と表現することが多い。但し、本稿では、「共同交渉」と統一して表現する。

その重要な理由の一つは、「産業別中央交渉・地域交渉」（「共同交渉」）が努力に比べて実効があまりないからである。これは単純に労働組合運動の闘争力が不足しているからではない。現在、「産業別中央交渉・地域交渉」を実現させるための要

件が形成されていないのである。労働組合運動についての理解を基礎として、雇用条件を統一的に規制できる意思と能力をもっている使用者団体が存在しないために、「産業別中央交渉・地域交渉」（「共同交渉」）を実現することは難しく、実現したとしても、成果はあまり期待できない。

当分の間、労働組合運動が「対角線交渉」に重点を置く現実主義的接近方法を選択せざるを得ない。しかし、「産別交渉」は産業別・業種別使用者団体に共同要求案を提示する程度であり、実際には「企業別交渉」（せいぜい「対角線交渉」）を行うという方式では、交渉と闘争の発展を期待することはできない。「産別交渉」を実現するために、総合的な戦略を設け、それを推進することが今後の課題である。

II-2-2 「産別交渉」の像

① 「産別交渉」の特徴

協約の交渉及び締結の権限は、企業別労組から産別労組（「金属労組」）の「本部」に移行する。しかし日常的な交渉・締結の主体は「本部」の委任によって「地域本部」または「支部」が担当できる。ただし、争議権は「本部」に移行する。

総資本に対抗するため中央集権的な交渉を基本とし、全国交渉・地域交渉が一般的であるが、同時に、要求・交渉・闘争過程に現場の意見を正しく反映するため、日常的には地域別・業種別・支部別で「交渉委員会」を設置し、地域別・業種別・支部別の交渉も並行して進めることができる。

「企業別交渉」は例外的な場合（特定の企業が使用者団体に加入していない場合）に限り産業別で締結した協約を該当企業に適用させるために推進する。

② 「産別交渉」の基本過程

まず、「支部」や「分会」別で組合員総会または代議員大会を通じて要求案に対する討論をし、その結果を「地域本部交渉委員会」は規約に定められた機関（例：中央執行委員会）に提出する。

次に、規約に定められた機関（例：中央執行委員会）は「地域本部」別に提出された要求案を基礎にして、「本部」次元のガイドラインを決定し、これを使用者団体に通報する。同時に中央執行委員会及び「地域本部」はそれぞれ交渉委員会を構成し、交渉をはじめめる。この時、基本的には「本部」を中心とした「統一交渉」を進め、必要な場合、または過渡期的に地域での「共同交渉」などを行うことができる。

さらに、交渉が進展しない場合、団体協約委員会の提案を基礎にして、中央執行

委員会は交渉決裂を決定・宣言して、争取行為賛否投票及びストライキなどの闘争方針を提出する。

最後に、全組織的に争取行為賛否投票が行なわれ、中央執行委員会によってストライキ突入などの闘争方針が確定され闘争に入る。闘争の中で労使双方が受容できる案が出された時、「協約案」（「中央協約案」）の結果に対する組合員投票を実施する。これが可決されると、それは「金属労組」と金属使用者団体の「産別協約」の一つになる。

③ 「産別交渉」で得られる「産業別団体協約」

産別労組（「金属労組」）による闘争・交渉を通じて争取する協約の中心は「本部」が政府・使用者団体と締結する団体協約である。それには、賃金協約（賃金水準即ち賃金値上げ額または賃金値上げ率を決める協約）、賃金職級体系＝賃金体系・人事制度に関する協約（賃金体系、賃金格差、職級体系などに関する協約）、雇用協約（労働時間、契約締結など雇用安定はもとより、賃金以外の労働条件を包括的に扱う協約）、金属産業関連政策（福祉・社会保障に関する政策、金属産業全体に関わる政治・経済的な政策などを扱う協約）などがある。

「支部」は「本部」が政府・使用者団体と締結した協約をガイドラインにして傘下事業所の特性に合った「職場協約」を要求し、締結することができる。その内容は、成果給の支給基準と方法、労働条件、作業組織、企業福祉制度などである。この「職場協約」は補充協約の性格をもつ。

II-2-3 交渉・闘争の発展戦略

① ヨーロッパの歴史的な経験で確認された産別交渉の発展法則は産別労組が「集団交渉」・「合同交渉」、 「対角線交渉」を通じて個別の使用者側に圧力を加え、闘争力によって使用者側が産別交渉に応じてくるというものである。

しかし、企業別労組から産別労組（「金属労組」）に転換していくという韓国労働組合の場合は、ヨーロッパより集中的に、そして短時間のうちに産別交渉を獲得（争取）していく必要がある。そのため、「金属労組」は、対政府闘争を通じて産別交渉の法や制度を作って、それを基礎にし、使用者団体を産別交渉の席上に座らせるといった戦術を駆使しなければならない。

② このため、「金属連盟」は2000年10月（実際には2001年2月——筆者）に「金属労組」を建設し、2-3年の後に産別交渉の獲得（争取）を目標にして今から準備していくべきである。即ち、2002-2003年の内に産別交渉を獲得（争取）し

ていくために、2002年に20万人の組合員が10余日突入する“全国ゼネスト”を今から準備しなければならない。このために、第一に、組織を整えて資本の状態と戦略を今から綿密に分析し、対策を整え、第二に、金属産業の要求を集めて雇用安定協約・賃金職級体系協約及び金属産業政策など、企業別に分散している要求を統一して該当政策を樹立して、交渉・闘争の体系を構築し、第三に、争議基金を積立していく。

③ 賃金、団体協約及び各種の労働過程の企業別格差が激しい現状で組織を一致させていかなければならないが、組織の発展程度と労使間の力関係の前進程度に応じて緩やかに一致できる要求を作っていくことが必要である。

労働組合の統一的な要求・闘争と政策代案を通じて企業別交渉は統一された産別交渉に発展していく。産別交渉に進む最初の過程は、賃金・雇用・福祉などに「金属労組」が獲得できる最小限のガイドラインを作り、これを基準として各々の「産別協約」を要求する。このように最小限のガイドラインを通じて「企業単位労組」の間の格差を縮めていくとともに、産業次元の統一闘争及び協約締結によって、既存の企業次元では効果を見られなかった事項までも実質的な効果を確保する。

II-2-4 産別交渉の推進経路

現在は、韓国の団体交渉がどういう形態で進行して行くのかを予測することは簡単ではない。重要なことは団体交渉には使用者団体という相手があり、我らの意図の通りには交渉締結が結ばれないということである。使用者たちは可能な限り交渉水準を低くし、交渉単位を小さくし、すべての事業所に一率的に適用される団体交渉よりは‘柔軟で’‘開放的な’ものを追求する。従って、交渉水準と交渉単位を取り巻いている労使間の対立・葛藤をふまえて、一定の妥協と調整が不可避である。

産別労組（「金属労組」）建設の過程で、当分は組織体系と交渉体系が異なる。「金属連盟」は産別労組（「金属労組」）建設を最優先し、産別交渉の実現を後に設定しているからである。しかし、こうしたギャップの解決のためには、中長期的な準備が必要である。そこで、交渉・闘争の発展戦略を年別で分けてみると次のようになる。

1999年：「対角線交渉」を中心として「中央交渉」・「地域別共同交渉」・「業種別共同交渉」・「企業別の対角線交渉」を並行しておこなう。

2000年：まだ企業別要求と交渉構造を基礎とする。しかし、「金属連盟」全体としては「産別交渉委員会の体系化」を中心におく。すなわち、「企業単位労組別

交渉」を一段階越える共同闘争単位の「対角線交渉」・「共同交渉」を推進する。そのためには、「金属労組」は所属全労組の交渉権委任を前提にした共同闘争を実現して、賃団闘準備過程から最後まで大衆的共同実践を組織することに重点をおく。

2001年：産別労組（「金属労組」）の建設元年である。組織体系は発展したが「企業別協約」がそのまま維持されている状況である。従って、2001年の産別労組（「金属労組」）の交渉・闘争は「企業別協約」から出発して主要な闘争形態は「本部」の指揮下で、「支部」が中心に立って共同の賃団協闘争を展開していくことになる。また、自動車、造船など該当業種の共同要求を基礎とする「共同交渉」・「共同闘争」を行う。そのときの重点は、「共同交渉」と「共同闘争」に中心を置きつつ、企業別賃金・団体協約の共同要求水準を段階的に発展させていく。体系化された「共同交渉」を基礎にして、「中央交渉」に重点を移行させながら、「対政府闘争」に集中する。

2002年—2003年：産別交渉を獲得する年である。

2003年以後：「共同交渉」の前進に合わせて交渉内容では、民主労総とともに、社会次元の法・制度改革闘争で発展していく。交渉形式は「地域別共同交渉」か「業種別共同交渉」に重点を変えていく。

(注) 金属連盟『産別労組建設のために』（1999年10月）には、組織発展による交渉・闘争及び政策の発展、産別建設労組建設五ヵ年事業計画といった表が掲げられて、創立期（1998年3月—2000年10月）、移行期（2000年10月—2002年10月）、定着期（2002年10月—2005年10月）の3期に分けて各期の具体的な課題が提起されている。

Ⅱ-3 産別労組（「金属労組」）の財政の運営と確保

Ⅱ-3-1 産別労組（「金属労組」）の財政運営の原則

① 産別労組（「金属労組」）本部による組合費の徴収

企業別労組（「金属連盟」）の時代には、組合費は企業支部が徴収していた。産別労組（「金属労組」）となると、中央で一括徴収し、それを中央、支部や分会に予算を配分する。（ただし、産別労組中央と個別使用者間で組合費徴収に関して協定を締結して、中央の電算システムを完備するまでは、現在の方式で「分会」が徴収し、それを「本部」に報告する方式をとる。）個人加入や組合費徴収が難しい事業所などの場合は、個人が直接中央に払う。

② 組合員の組合費徴収基準の統一

現在、単位労組別で差異がある組合費徴収基準を統一させ、統一的な財政執行が可能になり、組合費を多く払う組合員と少なく払う組合員の間に公平な原則をつくることが重要である。

③ 産別労組（「金属労組」）中央での財政集中

産別労組（「金属労組」）が集中的に組織体系及び事業を志向する内容にあわせる財政も集中させるべきである。組合費は産別労組（「金属労組」）中央に集中する。中央組織が「本部」、「支部」、「分会」の事業計画と予算を編成し配分する構造になるべきである。

④ 各種基金

各種基金なども企業別積立だけではなく産別労組次元で積立していかなければならない。

II-3-2 産別労組（「金属労組」）の財政確保

① 産別労組（「金属労組」）が本来の機能をするための物的条件は、金と人である。

産別労組（「金属労組」）の財政は、産別労組（「金属労組」）が遂行する各級次元の事業費だけではなく、産別労組（「金属労組」）次元の闘争を展開するための争議基金調整、しかも2002年までに実行する専任者賃金の支給禁止（後に、2005年に延期——執筆者）によって、必要となる専任者の賃金財源も考える。

② 産別労組（「金属労組」）の組合費は専従者賃金に対する他の対策を確保できないとすれば、通常給の3%（各級組織の運営事業費1%、人件費＝専従者賃金1%、争議基金1%）は確保しなければならないということになる。（組合員総数、一定の仮定に基づいた各費目の費用の算定式があるが、本稿では省略）

③ 組合費基準の統一

組合費基準は通常給（基本給と平均賃金の中間）にする。

II-4 産別労組（「金属労組」）建設をめぐる争点とその解決策＝勧告

「金属労組」の建設をめぐる争点は、様々な争点があった。前出の民主労総資料（2000年3月10日）に依拠して筆者が整理して、その争点と解決策＝勧告を紹介する。以下の勧告は先に触れたこととそれ以外も含めて、外国、特にヨーロッパの金属関連労組の経験に関する韓国の学者たちの研究を踏まえて、それを参考にしていく。なお、争点に関しては、この論文でこれまで説明してきたことと重複する部

分もある。

II-4-1 産別労組（「金属労組」）の組織構造と運営

① 「産別労組（「金属労組」）の類型」への勧告

「韓国式」の志向方向は「スウェーデン式」である。民主性と現場性を強調してきた民主労組運動の伝統、政府・資本と労働者階級間の激しい対立・葛藤が展開されている状況などを考慮すると、我々が志向すべき産別労組の類型は中央集権性と専門性を強調する「ドイツ式」や、現場の自発性を強調する「フランス式」よりは、集中性と民主性を適切に結合する「スウェーデン式」である。

② 「組織構造」への勧告

金属産業は賃金・労働条件の格差が激しい多様な業種を包括している。企業規模も多様である。大企業労組の場合、既に「本部」・「地方本部」・「支部」という組織構造を持っている。組織構造を「本部」・「地域本部」・「支部」の3段階にするか、又は「本部」・「支部」の2段階にするかについての差異の背景には、「地域本部」の位置と役割についての判断の差異がある。

「3段階組織構造」を主張する側は、「地域本部」が闘争と活動で中心的な役割を果たすことを想定する。この場合には「本部」と「支部」は、どういう役割を果たしているのかという問題が提起される。また、ドイツと違って、産業別（地域別）交渉が実現されない韓国で、「地域本部」の位置と役割がそれほど高くてもいいのかという疑問がある。

「2段階組織構造」を主張する側は、「地域本部」が未組織労働者の組織化、各支部組織活動の調整者の役割を果たすことを規定している。もちろん、現在の条件で「本部」と「支部」が組織構造上の重要な柱であることは否定できない。そして、例えば、いくつかの大企業の組合員が大多数を占め、「地域支部」が確固に安定している場合は「地域本部」が地域次元の団体交渉と闘争、未組織労働者の組織化、地域住民事業、産業労働組合の連帯活動を担当することになる。

一定の規模以下の労働組合を「地域支部」に編成する場合、その基準はどのように決めるかという問題がある。可能であれば、例えば、組合員が何千名程度の大企業も地域支部に編成するのが望ましい。しかし、その実現可能性については、疑問がある。このことは、労働組合の意思と要求を調査して、それに基づいて判断しなければならない。

幾つかの地域に存在する大企業における労組の場合は、当分の間、独自の交渉・

闘争と活動をある程度保障する。しかし、組織形式としては、地域ごとに分けて配置することも可能である。

大企業労組を事業部単位に分けようとする意見もあるが、これは労組の組織力・闘争力を弱くする危険性がある。

闘争の意思決定単位はどこかという問題がある。特に、労使間の対立・葛藤に敏感な金属産業の場合は、より迅速で強力な闘争のために、「支部」が交渉と争議について決定権を持ち、支部組合員の賛否投票で決めるのが望ましい。この場合、全国次元の組織的で計画的な交渉と闘争が難しくなる可能性がある。しかし、「支部」の決定と「中央執行委員会」の決定が互いに対立しないで済ますことも可能である。例えば、「支部」の同意を得て、「中央執行委員会」で決定することもあり、「支部」で決定して「中央執行委員会」の承認を得ることもある。

そこで、「組織構造」への勧告は次のとおりである。「本部」―「地域本部」―「支部」の三段階構造を選択するのが望ましい。この場合は「本部」が交渉と争議、組織管理、日常活動などを総括し、「地域本部」は地域次元の組織活動、共同交渉と闘争、地域組織間の連帯活動、地域住民事業などを担当する。「支部」は支部次元の日常活動と闘争、組織管理を担当する。

（注） 産業次元の団体交渉と企業次元の補充交渉という交渉体系が形成される場合、「本部」―「支部」の2段階構造を検討する余地がある、しかし、この場合は、地域次元の連帯活動や住民事業、未組織労働者などの産別労組（「金属労組」）の任務を民主労総の地域組織で担当する役割分担が望ましい。

産別労組（「金属労組」）で企業単位組織の活動は、約20―30名当り一人ずつ選出される「現場委員」たちが主導する。大企業の場合は、部署別に「現場委員代表」があり、その中の一部が常勤するという体系になる。

（注） 企業別労組体系を産別労組（「金属労組」）に転換する場合、組織体系と運営がどのようになればいいかについて、一律的な基準を決めるのは難しい。しかし、目標を決めることはできる。少なくとも300人未満の中小企業の場合、「地域本部」に再編すべきである。また、色々な地域に渡っている企業の労組の場合は、組織形式としては、分けて配置すべきである。

③ 「組織運営1＝組合民主主義の実現」への勧告

闘争と活動，人材と財政が「本部」（中央）に集中すると，組合民主主義の危機が招来する可能性がある。組合民主主義というのは，組合員の意思を集約した労組活動を意味する。企業別労組体系の場合，何よりも組合員と執行部との地理的，精神的距離が近いので，組合員の意思を集約しやすく，反対に組合員が執行部に影響を行使することも簡単である。しかし，産別労組（「金属労組」）の場合はそうではない。従って，産別労組（「金属労組」）が作られた場合は，「本部」が組合員の意思と全く関連のない決定を下し，それについて組合員が自分の影響力を行使できない場合がある。

（注） 役員の直接選挙制（直選制＝以下，同様）が組合主義を実現するための一つの方案である可能性がある。しかし，直選制には根本的に弱点がある。組織規模が大きければ大きいほど選挙費用が多くなり，選挙競争による葛藤問題が深刻になり，選挙管理が難しくなる。間違えれば，選挙のために切実な闘争を準備し実行することが弱まることもあり得る。（従って，外国の産別労組で役員直選制を実施している場合はほとんどない。）

（注） 代議員数を増やす方式も考えられる。組織内の多様な意見を反映するために，できれば代議員数を増やすことがよいと思われる。しかし，効率的で内実のある会議運営が重要だとすると，代議員数の拡大には限界を置かざるを得ない。

そこで「組織運営1－組合民主主義の実現」への勧告はつぎのとおりである。組合民主主義の実現のために役員直選制，代議員数を増やすなどのことが考えられる。しかし，これらの制度は，色々な副作用を生む恐れもある。従って他の方法を選択すべきである。この問題については，より原則的な立場をとるのがよさそうである。まず，政策決定過程で組合員の参与（参加——以下同様）を保障しなければならない。重要な政策（例えば，政策参加，政治勢力化，綱領と規約のなどの変更）に関する方針を決定する際には，「本部」が前以って案を提示し，現場討論，懇談会など多様な方式を通じて組合員の意思を結集する過程が必要である。

また，現場の組合員も全国的な事柄について，関心をもって積極的に参与すべきである。

組合民主主義と関連して，産別労組（「金属労組」）の立場からの重要な問題は，現在組合活動から疎外されている多様な階層が労働組合活動に参加できるようにすることである。例えば，女性，中小零細企業労働者，非正規職・障害者たちの利害

を代弁できる「特別委員会」を作ることが必要であろう。代議機関や執行機関から一定比率を彼らに割り当てることも検討する余地がある。

④ 「組織運営 2＝現場組織力の強化」への勧告

現場組織力を強化するための方針は、企業水準組織が交渉権をもって可能な限り多くの人材と財政を企業単位の活動のために使用することである。しかし、この方式は産別労組（「金属労組」）の原理と衝突し、全労働者階級の力を強化するという立場からみれば投資に比べて成果が小さい。この方式は、使用者たちの攻勢が緻密になっているので、既に限界が見え始めている。

そこで、「組織運営 2＝現場組織力の強化」への勧告は次の通りである。組織水準ごとに役割を調整して企業水準組織が一定の活動に集中する方式があり得る。例えば、団体交渉、産業次元の社会改革活動、日常活動、福祉サービスなどを可能な限り、産業水準に集中し、企業水準組織は組合員たちの直接的な要求を集約して参与を引き起こすために苦情処理、産業安全活動、小グループの組織、組合員教育、現場委員活動の支援、そして「経営参加」と「労働の人間化」に向けた活動などに集中する。この方式は産別労組の原理と符合し、「企業単位労組」の過剰負担を解消することによって、現場組織力強化に寄与することもできる。

企業水準組織が交渉と闘争に関し、一定の権限を持つ必要がある。特に、事業所で労使間の対立・葛藤が絶えない製造事業所の場合は、それが切実である。この産別交渉が実現される前には、「企業単位労組」が団体交渉と闘争で主導権を持つしかないが、産業次元の交渉が実現された際には、組織水準ごとに、役割を再調整する必要がある。例えば、産別交渉と企業別交渉の間で議題を区分し、企業別交渉議題と関連しては「企業単位労組」が主な権限を持つという方式があり得る。

また、体系的な教育訓練を通じて現場活動家たちの力量を育てる必要がある。これが産別労組（「金属労組」）の未来を左右するともいえる。現場活動家たちの力量と役割によって現場組織力が強化されることによって、労働組合の力が決定される。

これから、「金属労組」は新しい現場活動の類型を作るべきである。現場組織力を高めるために、産業と経営について組合の対案を持ち、現場の労働過程を細かく規定した協約などの制度的な条件を実現することが必要である。問題が生じた時「反対」を叫ぶのではなく、自分なりの戦略をもって介入し、緻密で詳細な団体協約を通じて使用者たちの一方的な現場統制強化を妨げる労働組合運動だけが、21世紀において事業所で影響力を発揮できる。こうしたことは、企業別労組の力ではできない。産別労組次元で産業の発展、生産方式、作業組織などについて組合自身

の対案をもって、戦略的に重要な事業所を選定し、そこに対して集中支援することによって、「モデル」を作り、それを産別労組（「金属労組」）に出来るだけ広める。

⑤ 「産別労組の課題を整理解雇に集中させるか、もっと総合的なものとするか。」

への勧告

産別労組は、整理解雇を防ぐだけでなく、労働時間短縮、雇用創出、職業訓練、職業紹介などの多様な方法を通じて、労働者らの雇用安定を実現するより総合的な雇用安定戦略を実現すべきである。これは非正規職、失業者など多様な労働者を包括する産別労組の立場からは、自然的な選択である。例えば、失業者の要求は就業に集まり、そのためには職業紹介や職業訓練、そして雇用創出が必要だからである。

産別労組の社会改革闘争、又は政治活動に関しては、労働組合が社会改革のために積極的な方法を選択せざるを得ない。政府・資本と労働者階級間の対立・葛藤が未だに尖鋭であり、近い将来に労働者政党（「民主労働党」）が強力な影響力をもつ勢力になるのは難しいからである。

Ⅱ-4-2 産別労組（「金属労組」）の交渉をめぐって

① 「産業別交渉・闘争実現のための方策」への勧告

産別交渉・闘争を実現するのに重要な障害は、産別労組（「金属労組」）を作っても交渉対象が存在しないことである。産別労組（「金属労組」）の交渉対象である使用者団体は、労働組合運動についての理解の共通性を基礎として雇用条件を統一的に規制するための意思と能力をもって、これを制度的に保障すべきである。しかし、韓国の場合には、このような条件にふさわしい使用者団体が存在しない。全国次元で使用者団体の役割をしている「経総」の場合は、業種・産業次元の組織構造、使用者たちを管掌できる力をもっていない。また、各種「業種別協議会」は個別使用者に一定の影響力を発揮することもできるが、労使関係で使用者団体の役割を果たす意思はない。産別交渉と関連して使用者たちの公式見解は「賃金は企業の経営実績に従って柔軟に決定されるべきである」ということである。

産別交渉・闘争実現のための方法として幾つかが考えられる。

第一に、「本部」と「地域本部」、「企業単位労働組合」が力を合わせて闘うことである。特に、戦略的に重要な意義をもつ闘争（例えば、雇用調整をめぐって労使間の代理戦の役割をしていた1998年の現代自動車闘争）に力を集中することである。これを通じて、組合員が勝利を収めるためには、一緒に闘うべきだということ

を切実に感じさせることができる。同時に、使用者たちが個別的に闘うと絶対に負けることを確認させることができる。

第二に、労働組合が力を合わせ企業次元では解決できない要求を実現するために、政府、使用者団体を対象に闘争することである。例えば、自動車産業労働組合員たちが団結して大宇自動車の海外売却反対闘争を行ったり、一方的な下請け単価の引下げ反対闘争を行う。使用者たちを対象に闘争だけでなく、場合によっては使用者たちと一緒に政府に該当産業の発展のために政策の改善を求めることもある。このような過程を通じて、産業発展のために「当事者合議書」を作成し、さらに、ある業種の労働組合がその業種の工業協議会と団体交渉を行って団体協約を締結することを推進することができる。

第三に、労働関係法律を改定して「産業別交渉委員会制度」を導入する。使用者たちが産別交渉に応じなければならないように法律で強制するのである。これは民主労総次元で力を合わせて解決する課題である。

以上の三つの方式は互いに衝突することではなく、結合して推進することができる。しかし、時期によって重点は変化すべきである。まず、初期段階では、第二の方法に比重を置く。しかし、このような方式だけでは産別交渉・闘争を実現するのは難しい。結局、産別労組建設が労働組合運動の大勢になり、使用者たちも産別交渉について自分なりの準備を整えた時点で、民主労総次元で集中的な制度改善闘争を通じて産別交渉制度を獲得（争取）する方式をとる必要がある。

しかし、現在のように、組合の組織率が10%程度に止まっている場合は、団体交渉制度を変えることは難しい。例え、変えられるとしても産別労組が該当部門労働者の利害を代表する組織の役割を果たすことは難しい。結局、産別交渉を実現するためにも組織拡大が核心的課題である。

我々は、産別交渉を志向する。しかし、具体的な交渉形態を予測することは簡単にはできない。産業単位ではなく、業種単位や地域別に交渉できる。団体交渉には相手があり、我々の期待通りには交渉体系が決定できない。対立と闘争、一定の妥協と調整が不可避である。

最後に強調すべきことは、産別労組建設のための有力な方法である「共同交渉」・「共同闘争」で、産別交渉を実現することが重要である。そして、それを通じて組合員たちに勝利の経験を感じさせたか、そして組合員たちの連帯意識を高めることが出来たかが、重要な評価基準になるべきである。「共同交渉」・「共同闘争」がこのような成果を収めるためには、徹底的な準備と力量にふさわしい戦術運営、幾つ

かの戦略事業場に資源を集中することなどが必要である。

② 「賃金交渉の内容」への勧告

「同一労働，同一賃金」の原理を貫徹するためには産別交渉が実現されなければならない。

しかし，産別交渉を実現するためには，労働者間の賃金格差を緩和しなければならない。

例えば，同一な特性をもつ労働者が同じ業務を担当しても，どんな企業で働いているかによって賃金水準が異なる条件下では産別交渉を実施することは難しい。例えそれが実施できるとしても，1つの賃金表を通じて，すべての労働者の賃金を決めることはできない。

この段階で産別労組（「金属労組」）が推進する連帯的賃金政策（「代案モデル」）のポイントは2つである。まず，極端な低賃金状態を解消することである。このためには，労働組合運動が賃金引上げだけではなく，最低賃金の改善を一貫して推進しなければならない。次に，産別労組（「金属労組」）次元で賃金・人事制度の「対案モデル」を設定して，これを貫徹することである。これを通じて，企業別賃金格差の直接的な原因である企業別に違う初任給，勤続年数別賃金上昇率，昇進機会などを統一していく。

このような「対案モデル」は，会社側の年俸制をはじめとする新人事制度に対して効果的に対抗し，既存賃金・人事制度の問題点を解決するために不可欠である。

しかし，「対案モデル」を作るためには何よりも賃金決定基準を確立することが必要である。例えば，賃金決定基準を年齢にするか，職務の特性にするかの問題である。これと関連して3つほどの選択肢があり得る。

第一に，「年功序列」という基準。

労働組合運動が「年齢が同じであれば同じ賃金をもらい，年齢が高いとより多くの賃金をくれ」という要求を掲げて，それを実現するために闘争することである。この場合には何よりも「評価」がいないというメリットがある。しかし，デメリットもある。第一に，年功給は大企業正規職の労働者だけに適用され，結局は，労働市場の分断，即ち，不合理な賃金格差を改善するにはほとんど寄与できない可能性が大きい。第二に，年功給は非正規労働力の拡大，長期勤続者の雇用不安を招来する。企業側は，いわゆる生産性と連携されない賃金費用負担を非正規労働力の導入と長期勤続者の減員を通じて相殺しようとするからである。第三に，年功給は労働力の人的特徴と労働過程が類似な特定企業の内部では可能かもしれないが，産業

次元での適用は難しい。第四に、年功給を望んでいない労働者が多い。

第二に、職務給導入。

これは「同一労働，同一賃金」の原理を一番よく貫徹できる。しかし，職務給制度を導入することは現実性がない。一つは，現場労働者らの同意を得ることが難しい。例えば職務評価を根拠に，これまで同じ賃金をもらっていた人々を異なる賃金群に分けたら，労働者たちがそれを受容するかという問題がある。二つは，職務給は厳格な職務区分を基本原則にするテイラー・フォード主義的な生産方式の産物であり，機能的柔軟性が重視される現在の趨勢にはふさわしくない。最近の急激な技術発展により，例えば，自動化で勤務条件が改善される場合，労働者たちの賃金が低下するために欧米の労働組合運動でも職務給制度の改善を模索している。

第三に，熟練給制度。

全国または産業次元の職業訓練機構を作って，そこで「教育プログラム」の開発・実行評価を担当し，産別交渉では，ここから付与した資格に基づいた「賃金表」を設けて，これを通じて産業全体の労働者の賃金を決定する。これは，「同一労働（熟練）・同一賃金」原理をある程度貫徹でき，労働者たちの上向発展の機会を開いておくというメリットがある。この場合，労働組合運動が熟練形成という領域まで活動領域を拡大する必要がある。労働組合が職業訓練を実施し，そこに介入し，企業次元でも「教育プログラムモデル」を作り，これを多くの企業に拡散させる必要がある。

以上のように「年功給」，「職務給」，「熟練給」の三つの選択があり得る。十分な検討は必要だが，「熟練給」がより望ましいし，実現可能性も高い。

（注）「熟練給」が望ましいという勧告に関しては，異論もある。今の賃金は，年功制＋人事効果であり，経営側は人事効果は経営者の経営権（自意権）に入ると主張している。これに対して「金属連盟」は，経営権をコントロールして人事効果をなくそうという考えである。そこで賃金体系は年功＋熟練給とする。熟練は技術の習得程度（レベル）によって変化する。それは①どういう教育を受けたのか，②勤続年数という基準で決める。結局熟練は基本的には勤続年数によって決まり，今の年功制（生活給）は名称を変えて維持される。

また，熟練給はもともと能力給であり，熟練が上がると給与が上がるという賃金体系であり，それは必然的に労働強化等を伴うものであり，従って熟練給という概念を使用することは議論を混乱させるのではないかという異論もある。

Ⅱ-4-3 日常活動に関する勧告は次の通りである。

日常活動の改革は、労働組合運動の拡大・強化のための切実な課題の1つである。

① 産別労組は闘争組織のみならず、労働者のための「学校」でなければならないし、彼らの生活の一部を保障する組織でなければならない。教育と政策、サービスなどを日常生活により、多くの人材と財政を割り当てるべきである。財源確保のため、政府の支援や基金を活用することも検討する必要がある。

② 教育活動・政策活動を画期的に強化するためには研修院、研究所などを設立しなければならない。しかし、産別労組よりは民主労総次元で研修院や研究所を設立するという方針が適切である。韓国の産別労組の場合、組織を最大限に拡大しても独自の研修院、研究所を設立する程度の規模に至るのは難しいからである。

③ 産別労組建設過程で組合員の意識を高め、使用者達の攻勢に効果的に対処するためには、日常活動の改革が必要である。そのために、「金属労組」が日常活動を総括して、その質を高めたり、幅を広めたりしなければならない。

④ 未組織労働者の組織化事業は、労働組合が一部の核心労働者たちの利害を反映する組織であるのか、あるいは、全労働者階級を代表する組織であるかを判断する試金石である。その意味で、未組織労働者の組織化事業を早急に推進すべきである。「未組織労働者の組織化」を積極的に推進しなければ、労働組合は労働者階級を代表する組織とならないし、組織の拡大・強化、財政的安定も難しい。

未組織労働者のためにはいくつかの方法があり得る。

第一に、未組織労働者の利害と要求を実現するために闘争する。民主労総や産別組織次元で未組織労働者の集団別に委員会を構成して彼らの実態と要求を調査し、彼らの切実な要求である最低賃金制改善、4人未満事業所の労働基準法適用、一般職への雇用保険適用、母性保護などのために闘争する。企業別労組でも非正規職の実態を調査して、彼らの賃金・労働条件を改善するために闘争すること、未組織労働者と一緒に行う体育・文化行事を組織すること、企業福祉施設を一緒に利用できるようにすること、未組織労働者達が加入できるように規約を変更することである。さらに、労組がない下請企業との取引契約を禁止することも考えられる。

第二に、公務員の団結活動権保障、不当な労働行為についての厳格な処罰などを実現することである。即ち、労組結成・加入・活動を妨げている制度・政策を改善することで未組織労働者たちの労組結成や加入を促進する。

第三に、労働組合活動方式の役割分担構造を調整する。例えば常勤幹部たちが担当していた業務を現場委員に移管し、彼らが組織活動を担当する。逆に、現場委員

や熱意ある組合員に任務を与え、組織化を担当するようにする。

第四に、労組の財政と人材の相当部分を、組織活動家養成をはじめとする組織化事業に投入する。これは本格的な未組織労働者の組織化事業を推進するための最小限の前提条件である。ただし、これは労組の違う活動を犠牲にすること、例えば既存組合員のための活動を縮小することを意味する。

第五に、労働組合に加入すると、生活に実質的な助けになるようにする。例えば、組合員の職業紹介と職業訓練、法律相談、信用、扶助など多様なサービスを提供する。もちろん、このような活動を本格的にするためには相当な資源を投入しなければならない。

労働組合運動は以上のような方法を結合して推進すべきである。しかし、重要な問題は、このような対案が労働組合運動の根本的な変化、改革を要求する点である。結局、未組織労働者の組織化は、労働組合運動が単純に一部の核心の労働者だけではなく、産業全体の労働者階級を代表し、さらに民衆全体の利害を代弁する組織として生まれ変わることを必要としている。

そして、労働運動の政治・社会的地位と影響力が高くなる必要がある。

以上見てきたように、この勧告は組合運動の多岐にわたる課題について、ヨーロッパの金属関連労働組合の経験に学びながら詳しく検討している。これらの勧告が現実の運動のなかでかなりの確率で生かされ、「韓国式産別」が模索されているのである。

II-5 「金属労組」結成に向けた問題点

これまで、「金属連盟」の公式文書を参考にして「金属労組」への転換戦略に関して詳しく紹介してきた。しかし、現実の「金属労組」への転換は、こうした公式文書に現れない所で進められる。この項では、民主金属のジョン・ジェファン事務局長からの聴き取り、イム・ヨンイル、ユン・ジンホ両氏からの聴き取りを踏まえて、より具体的に「金属労組」への転換に向けた諸問題を検討する。

「金属連盟」は、2000年2月16日の代議員大会で「金属労組」に移行することを決定した。

今の企業別を単一組織にするには、各企業別組合で組合員総会を開いて組合員の2/3の同意を得ることが必要である。ところが、中小企業ではこの同意を得るところが多かったが、大企業ではそうではなかった。そこで、何故、大企業の幹部や組

合員が「金属労組」への転換に消極的であったのかを検討してみる。

II-5-1 「金属労組」への転換の大義名分

1998年に労働法が改正され、2002年の「複数労組問題」、「専従者賃金問題」に対処するために、大義名分として産別労組（「金属労組」）を形成しなければならないということは、大企業の労組を含めて、幹部たちの共通認識である。加えて、IMF管理の経験を経過して、雇用の安定は産業レベル・全国レベルで取り組まないと解決できないことが明確になり、また、新自由主義のもとで、アメリカを中心とした多国籍企業の韓国資本への支配の問題への対処も重要な目標となったためである。こうして、「金属連盟」を中心とした90年代末から2000年代初めの代表的な共同闘争は、韓国経済のIMF管理下で進められた次の2つである。整理解雇の合法化と整理解雇反対闘争——現代自動車の整理解雇をめぐる共同闘争（98年5月—8月）や自動車産業の再編に関連する闘争（特に、大宇自動車の外資による買収・整理解雇反対の共同闘争（1998年初めから2001年）がある。

（注） この点、特に後者に関しては、金元重『新自由主義的構造調整』に対抗する韓国労働運動の現状』『アジア・アフリカ研究』第360号、第361号、2001年がある。

以上のような要素が重なり、産別労組の「金属労組」の形成は「金属連盟」の幹部達の共通認識となった。

II-5-2 大企業の幹部・組合員の「金属労組」への転換に対する消極姿勢の理由

しかしながら、産別労組（「金属労組」）の形成は容易ではない。それにはその形成を阻害する要因があるからである。産別交渉に関しては、それが本当に可能であるかどうかについての展望はない。2000年はじめに「金属連盟」は初めて中央集団交渉を要求したが、経営者側はそれを拒否した。会ってもこれを受け入れる態度になっていないで失敗した。大企業の多くの組合員たちが「産別労組」（『金属労組』）に転換しても中央集団交渉はできないのではないかと組合員たちが考えているということ、が、「金属労組」を形成する阻害要因である。

しかし、このことは産別労組（「金属労組」）の形成にとって、副次的な阻害要因である。大企業の組合幹部や組合員が持っている既得権あるいは既得権意識こそが

大企業労組が「金属労組」に転換しない理由なのである。

① 組合費・予算

連盟費も含む納入状況は、いま企業毎にばらつきがある。最高は平均賃金の2%、最低は基本給の0.5%程度である。中小企業の場合は平均賃金の1.5%程度である。大企業の場合は平均賃金の1-1.5%程度である。（金額では余り差がなく平均は月1万2000ウォン程度である。）

今は、連盟費は大企業も中小企業も一律に1人1500ウォン（企業組合に納められる組合費の10-15%）であり、そのうち500ウォンを民主労総に上納する。

ここで最大の問題は、大企業、特に現代自動車の労働組合が「金属連盟」の中で特別多額の組合費を組合員から徴収することができ、従って組合活動の中心を担う専従も多くおくことが出来るということである。また、この組合は組合活動の事業運営費も確保できる。さらに、この組合は、60-70億ウォンの予算をもっている（例えば、一人当りの組合費が1万5000ウォンで、組合員が4万人であれば60億ウォンである）。専従者の数も「金属連盟」より多い。（法律で専従数が決まっている。しかし、実際の数企業との協議で決定されているので大きくかつ強い組合では組合費によって雇用する専従が多くなる。）

このため、現代自動車の労働組合は「金属連盟」さらには、ナショナルセンターである民主労総にさえ強い影響力を発揮できる。この組合のなかには「金属連盟」は上部の組織ではなく、自らが「金属連盟」を握っていると考えている幹部や組合員さえいる。

逆にいえば、現代自動車の企業別労働組合から見れば、「金属労組」に転換して人と資金を本部に集中することになれば、今まで企業別で運動してきたメリットが減少すると考えることになる。まして、現代自動車の組合幹部や組合員のなかには資金を集中した「金属労組」の「本部」が自分たちの組合のために運動してくれるかどうかはわからないと考えている組合幹部や組合員もいる。

（注）1998年における現代自動車の争議の時に「金属連盟」がきちんと対応してくれなかったということを理由にして現代自動車の労働組合が上納金を払わなかったことがあった。「金属連盟」の専従者は月給を減額された。これは、民主労総にも大きな打撃を与えた。労働組合の歴史を見ても、1つの組合がナショナルセンターに大きな影響を与えているのは、韓国の特徴である。アメリカでは、GM、フォード、クライスラーの組合も大きな影響力をナショナルセンターに与えているが、韓国ほどではない。

(注) 将来、企業によって支払われる専従の廃止が現実化すると、大企業（例えば、「現代自動車」）の企業別組合は組合員が多く、このため資金があるので多くの専従をおくことができる。しかし、中小企業の企業別組合では組合員が少なく資金がないので専従をおくことが困難になる。組合費を2-3倍に上げなければ組合専従を確保できなくなる。これは中小企業の組合にとって不可能である。民主労総の組合の70-80%近くは中小企業の組合である。この問題は「金属労組」にとって重要で深刻な問題である。逆にいえば、企業によって支払われる専従が廃止されても、仮に「金属労組」に完全に合同すると、個人の組合員は、専従に支払う人件費のために以前よりも多額の組合費を払う必要性が生ずるが、組合費は直接「金属労組」に納められることとなるので、大企業、中小企業を問わず専従を雇う資金ができるようになり、したがって、運動の基盤が安定するのではあるが。

また、「金属労組」に転換した場合、組合費の何%を「本部」に上納するかという新たな問題が生ずる。それは、企業単位では決定できない。「本部」や地域次元で担当すべき事業は何か、そしてそれに関連する予算が占める比重がいくらかを検討することになる。これまでは企業別組合の意志で活用できた資金がそうではなくなる。この意味でも多額の組合費を組合員から徴収できた大企業の企業別労働組合は、「金属労組」への転換に消極的になる。

② 「企業支部」の問題

「金属労組」を推進する人たちは、産別労組（「金属労組」）にして交渉権やスト権等を「本部」が掌握するべきだ、としている。しかし、これに批判的な勢力は、現代自動車の労組やウルサン地域の労組を全部集めてそれぞれ独立の「企業支部」にするべきであるとしている。現代自動車、現代重工等の大企業における企業別組合の組合幹部や組合員の多くは、前述したように予算や専従などの既得権があり、それを放棄したくないからである。

2000年1月22日の「金属連盟」定期代議員大会で2000年10月にすべての単位労組の組織形態変形し「金属労組」を建設するという案が、過半数の支持を得て通過した。しかし、「金属連盟」の中で現実的に力を持っている大企業の相当の部分が反対したので、産別労組（「金属労組」）建設のためには厳しい状況が予想される。

「金属労組」が出発することは可能だが、それは、「金属労組」を作って中小企業はそこに入っていて、大企業はそこに入らないで「金属連盟」に残るということになる。大企業は企業レベルで産別労組（「金属労組」）に入ることになる。

一気に企業別組織の既得権をなくすことはできない。基本的には「本部」（中央）、

「地域支部」（地域）とする。ただし、過渡期には、大企業の既得権を受け入れるために中間に「地域本部」を置く。「地域本部」は「地域支部」、「独立企業支部」の2体制にする。

図表4 金属労組の組織



これが「企業支部」問題に対処する「金属労組」の方針である。

Ⅲ 「共同交渉」（統一要求・統一交渉・統一協約）とその可能性

—慶南地域本部，慶州地域本部のケーススタディー—

（注）慶南地域本部，慶州地域本部を分析対象として選んだ理由は，これら地域で「金属連盟」の結束力が強く，共同闘争・共同交渉が進んでいるからである。「ウルサン地域」の大企業（現代自動車，現代重工）労組の地域への波及効果については文書の中に散見するがまとまったものはない。また，「亀尾（クミ）地域本部」（電気・電子が集中＝オリオン4000人＋中堅・中小部品が合同を考えている）もある。しかし，本稿ではこうした大企業主導型の「地域本部」の分析は省略する。

Ⅲ-1 慶南地域本部

「金属連盟」慶南本部事務総長（昌原）からの聴き取りをもとに，筆者が整理して説明する。

この地域は，金属機械産業が多数立地している。この地域の中心を担うのが昌原工業公団である。LG，三星などの財閥系の大企業もあるが中堅企業が中心である。

ここでは，「金属連盟」に加盟する企業別組合が，連合して運動していることが特徴である。

たとえば，1996年の「共同交渉」を紹介しておく。まず，「支部共闘委員会」を作り，時期集中闘争で「共同交渉」を行なった。つまり要求金額を統一して賃金格差を縮小するという方針をとった。要求案は企業別に違うので「金属連盟」で指針を出した。このような「共同交渉」は産別組合（「金属労組」）を目指したものであ

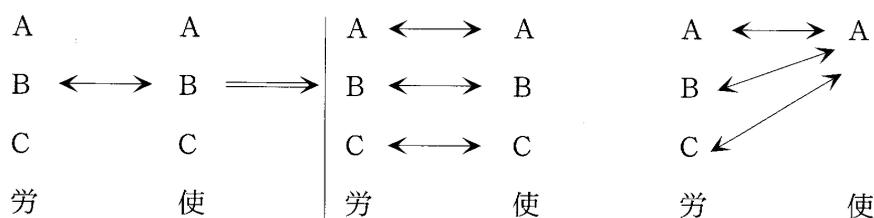
った。個別の例を見ると交渉力量は委員長の力ではなく組合員の団結が最も前提になっていた。従って、必ずしも「共同交渉」が前進したわけではなかった。しかし、争議を行なっている組合は権限を上級団体（「金属連盟」）に委任し、その指導の下で運動した。労使がともに妥結結果が同業種の会社の先例になるので譲れないものとなった。その意味では、この「共同交渉」は肯定的な評価をすることが出来るものであった。

その後、慶南地域本部では「共同交渉」を重視して取組んでいる。ここでは、2000年の「共同交渉」を紹介する。「慶南地域本部」を昌原4地区、巨済1地区の5つの地区に分ける。昌原は4地区で各10-13の企業別組合が所属している。各地区の組合員数は、6,000-7,000人である。（分け方については規模別や業種別という考えもあったが、地区別にした。その理由は地区別であれば、問題が起こったときに動員しやすいからである。）

このうち、2-3の地区で共同闘争が盛んである。

例えば、統一重工（A）、イルジン（iljin）（B）、ファクション（C）である。賃金交渉と協約改定（労働条件）を「共同交渉」で闘っている。現実には、「統一要求、統一交渉、統一妥結」は容易ではない。要求に関して「金属連盟」のガイドラインがあるが、賃金体系、労働条件が企業ごとに違うから、3組合で統一されてはいない。たとえば、賃金に関して「金属連盟」のガイドラインは13.5%であるが、統一重工は22%である。（その理由は97年からの不況下で組合側は賃金・労働協約の交渉時に余り要求できなかつたが、今は景気が回復したので、22%を要求する。）このように、統一重工では「金属連盟」のガイドラインを上回る要求を出している。交渉の日程を合わせて交渉権を「金属連盟」に委譲し、「対角線交渉」を行っている。これまでの交渉委員は、1企業あたり7-10人であった。3組合が「共同交渉」すると交渉委員は20-30人になる。しかし、それは多すぎるので、統一重工（A）、イルジン（B）、ファクション（C）を合わせて10人とした。

図表5 慶南地域の3組合による共同交渉



筆者が作成

「労」は集団であるが「使」が個別であるから「共同交渉」は成立しない。そこで「労」は集団で、個別の「使」（A, B, C）と日にちをずらして交渉する。その際に、「労」は各交渉相手に対して当該企業の交渉委員を多くする。企業側がAであれば組合側交渉委員はAが4, Bが3, Cが3とする。B, Cの交渉委員はA企業のことを詳しく知らないからである。

最近では企業別で闘っても経済的成果が上がらない。しかし、交渉が行き詰まったある企業の賃金交渉と労使間の懸案事項の交渉に「地域本部」が参加して解決した。例えば、産業災害＝死亡事故（法律で労使の委員会設置が義務付けられている。）について企業別の労使間では解決できなかったときに、「地域本部」が斡旋・仲裁して解決した。

「共同闘争」の最大の成果は、「企業別交渉権」の壁を崩したことである。「本部」や「地域本部」、「企業支部」の幹部はこのことを理解している。しかし、統一重工（大企業）では一般組合員がこのことを理解していないかもしれない。しかし、イルジン、ファッションでは中小企業であるので「共同闘争」の評価が高い。「企業別交渉」が進展しないときに、ストを実行するが、その時に統一重工（大企業）から多くの組合員の支援があるからである。

しかし、交渉の内容は不十分である。「金属連盟」や「地域本部」や他の組合の委員長が、事情を知らない企業の交渉に参加するので、その企業の交渉が順調に進まない。また、「共同交渉」の最大の障害は、企業ごとの賃金構造の違いである。「金属連盟」は産別組合（「金属労組」）が運動を展開した後で、「職種別賃金体系」を作ると考えている。今後の交渉政策については「金属連盟」にチームがある。また、2001年2月に産別労組（「金属労組」）が創立されて、それが強くなれば、「共同闘争」・「共同交渉」の成果があがる。（「中央交渉」か「地域交渉」かは、決まっていないが。）産別労組（「金属労組」）を形成して、そこで「共同交渉」について1つ1つ整えて行く、というのが組合側の方針である。

以上の経過を見ると、慶南地域の「共同交渉」については、次のことが言えよう。産別労組（「金属労組」）になっても、「共同交渉」が順調に進み、十分な内容的成果を上げることは容易ではない。1つは、組合側の事情である。要求の統一が難しいからである。2つは、会社側の事情である。確かに、今は法律が改正されて組合が交渉を第三者に委任しても問題がない。そうした際に会社が交渉に応じないときは、法律違反であるので、会社側は交渉に応じざるを得ない。しかし、会社側は労使交渉に共同で応ずるような経営者団体を形成していない。こうして労使交渉は、

「共同交渉」にならないのである。

(注) ただし、小企業の経営者は産別労組（「金属労組」）を歓迎している。紛争が起こったときに「企業別労組」よりも幹部の視野が広いので調整が容易であるからである。

(注) 地域労組について。「馬昌地域金属労組」があり、300人以下の企業の労働者が加盟している。組合員は100人程度である。それは「慶南地域本部」に1つの労働組合として加盟している。色々な事業場があり、10人以下の組合員が個人加盟で集まって「分会」を作っている。「分会」は交渉をやっていない。まだ交渉できる条件が整っていない。しかし、地域の金属関連労働者が「企業別」でなく「個人加盟」だから組合に加盟できる。これは労働者の組織的な交流に役立っている。

Ⅲ-2 慶州地域本部

「金属連盟」大邱・慶北本部事務総長、「金属連盟」慶州市協議会議長からの聴き取りをもとに、筆者が整理して説明する。

慶州地域には、現代自動車系の自動車部品メーカー（協力会社）が集中している地域がある。ここには使用者側の協力会＝親睦会があった。他方「金属連盟」結成（98年2月）以前に民主労総・自動車連盟に加盟していた7つの組合があった。こうした労使の条件の中で、「金属労組」の中で最も労使の「共同交渉」への可能性が見られる。特に、2000年4月に「慶州金属労働組合」という既存の組合が合同された新しい組合が形成された。「金属連盟」から「金属労組」への転換を地域から進めようという動きが強まり、「共同交渉」は一層重視されてきている。

過去の「共同交渉」の経過を見てみよう。

96年に「共同交渉」に関して労使で論議したが、それは実現しなかった。98年に「共同交渉」を推進しようとしたことがあった。「共同交渉」の考えが高揚したのは、次のような理由があったからである。①IMF下で部品産業にも雇用問題に共同対応をしなければならないと考えるようになった。②政府が不況下で賃金を削減させ、労働協約も今までどおりとしたために政府に共同で対応することが必要と考えられた。③自動車メーカーもリストラが進み、部品産業にもリストラが進むとして、これに対して共同的に対応する必要性を感じた。④98年に民主労総からの自動車部品メーカーのリストラに対する中央交渉が進み始めた。この中でも③と④が大きい。

この年は「共同交渉」が途中まで進んだ。しかし、結局、情報交換程度に終わっ

た。最初は労務担当が出席して、次に代表理事が参加した。しかし、使用者側の亀裂があった。「他の会社の賃上げ状況が気になってお互いに牽制して独自に賃上げを決定できない。それを解決するには「共同交渉」に応じた方が良い」とする使用者とそうした考えに立たない使用者の間で意見が分かれたのである。このために「共同交渉」は頓挫した。

2000年は労組が統合して「慶州金属労働組合」（各企業に分会を置く）を形成し、共同要求案を出したが、使用者が挨拶には出席したが、「共同交渉」の条件がないとして応じなかったので「共同交渉」は実現しなかった。使用者が組合に対応する使用者団体を形成していないので「共同交渉」にならず、企業別の交渉になったのである。つまり、A社との交渉には「慶州金属労働組合」のA社の交渉委員（分会長＋幹部）のみが、B社の交渉には「慶州金属労働組合」のB社の交渉委員（分会長＋幹部）のみが参加した。

この年、組合は使用者側が「共同交渉」に応じなかった事に対して3日間のストライキを実施した。このため、企業は大きな打撃を受けた。企業によっては、半日のストで自動車部品が供給できなくなった。下請会社の組合が団結してストライキを実施したために、かなりの部品が供給できなくなったのである。

この3日間のストで打撃を受けた使用者側は「共同交渉」を2001年から実施することに同意し協約書が締結された。

（注） 慶州地域の製造業の組合の中で「金属連盟」に属しているのは10社であるが、マンド機械、アポロ産業（いずれも強い組合）チョンギル産業は「慶州金属」加盟していない。

以上のような経過を見ると、慶州の「共同交渉」に関しては、次のようなことが言えよう。

まず、労使の組織的条件が備わっていた。使用者側が、もともと、自動車部品の同業者として親睦団体を形成しており、それが、組合に共同で対処できる素地を作っていた。これに対して組合側もいずれも自動車部品企業に基盤を置いていた。しかし、そうした労使の組織的条件の存在が、直ちに「共同交渉」を実現させたわけではない。使用者の親睦団体がそのまま組合に共同対処する機関になるわけではないからである。使用者側の組合に対する共同対処を引き出したのは、組合側の主体的行動である。組合側の「共同交渉」に対する働きかけが早くからあったこと、も

とも「金属連盟」という共通の組織に加盟していた組合が「慶州金属労働組合」という企業別労組ではなく産別の「金属労組」を形成したこと、そして、その産別労組がストライキという闘争手段を行使したことである。

とはいえ、慶州のケース・スタディから、組合による「共同交渉」の働きかけ、「金属労組」の形成やストライキという手段がそろえば、「共同交渉」が実現できるという、一般的な結論を引き出すことは出来ない。前述したように慶州の「共同交渉」のケースは使用者の団体が存在し、それが組合に対して対応するという条件が存在したから実現できたことも確かであるからである。

IV 「金属労組」の創立とその方針

IV-1 「金属労組」の創立

「金属連盟」から「金属労組」への移行（組織形態の変更）には法律的な制限はないが、全組合員2/3の同意が必要である。しかし、多くの組合が創立予定日の2001年2月8日までにそれだけの同意を得ることが出来なかった。このため、「金属労組」は、この日に114支部3万7259人（「金属連盟」の少数の支部と少数の組合員）が加入して創立された。その構成は、ソウル、仁川・富川、京畿、忠南、大田、忠北、ウルサン、プヤン、テグ、亀尾、慶州、昌原、馬山の13地域支部と万都機械1企業支部である。

その後、「金属労組」（2001年9月8日現在）は202支部と増加した。大企業の労組も韓国重工など幾つかは加盟した。しかし、組合員の2/3の同意が得られないために「金属連盟」に残留し、「金属労組」に加盟していない組合が多い。このため、「金属労組」は中小企業が中心で構成されている。

IV-2 創立時の「金属労組」の基本方針と賃金団体協議

2000年に2月に創立された「金属労組」の2001年事業計画（案）によって、創立時における「金属労組」の基本的方針賃金団体協議以下、「賃団協」について紹介しておく。

IV-2-1 基本方針

2001年、産別労組（「金属労組」）元年の事業は、産別労組（「金属労組」）に対する組合員たちの希望を盛り込むとともに、産別労組（「金属労組」）の中長期的発展の組織的土台を備えるために、重要な意義をもつ。このような点から、2001

年事業計画は立案過程から準備・実行，まとめの過程まで全組織的緊張と責任を持って推進する必要がある。来年の事業計画が正確に立案され，成果的に推進される為には次の点が検討されるべきである。

① 産別労組（「金属労組」）建設過程において確認される労組員の考えは，産別労組（「金属労組」）が成立すると，すべてにおいて統一的によい方向に向うという‘希望’と，他方，準備が未熟である状態で産別に転換されると，もつと混乱するのではという‘憂慮’が交差している。前者は，創立元年に期待しすぎることは出来ないという思いであり，後者は，産別でありながらも，現・企業別（支部）行動を重んじるべきだという考えである。このようなことを考慮すると，2001年度産別労組（「金属労組」）元年の事業目標は，十分な討論による組織内の合意が必要であり，事業目標は，その内容を組合員が正確に共有することが必要である。

② 産別労組（「金属労組」）元年の事業は，産別労組（金属労組）体制のなかで，どのように変わるのか。

第一に，17万人の組合員が一つになって総力闘争をできる組織をどうやって作り上げるか。

第二に，未組織労働者の組織化事業の効果的な推進方針はなにか。

第三に，こういった事業を通じて，指導・実行力を強化し，幹部教育等の組織強化方針を整えることができるのか。

しかし，問題はいかに立派な統一的組織を作り上げるにしても，今まで現場でクリアできなかった条件を克服するための具体的な方針を決定できなければ，良い結果は期待できない。要するに，企業別を乗り越える組合員達の行動を組織できる具体的な実践方針が集中的に検討されるべきである。

③ 産別労組（「金属労組」）事業の目標水準，また事業の成敗はいかに事前準備を徹底的にするかに掛かっている。しかし，例年に比べて来年の事業準備は早くない。しかも，来年（2001年）の臨時断食闘争は企業別ではなく，産別体制で進行しなければならないので，より多くの準備が必要であり，特に組合員水準の共有と決意を高めていくことが重要である。

従って，各「地域本部」は，急いで「支部準備委員会」を構成し，遅くとも2000年12月の始めに来年の事業準備と「支部」改変準備事業を完了しなければならない。事業計画を検討する際には「金属連盟」事業ではなく，「金属労組」事業を検討するという意識を持たなければならない。

現場を中心として，支部別交渉と闘争を展開しつつ，産別労組（「金属労組」）全

体の闘争へと発展させる。

IV-2-2 「賃団協」とその闘争

2001年「賃団闘」の核心は要求時期の統一、闘争の集中（全国化）である。

交渉は「支部」を中心に進行するが、闘争は「本部」を中心として進行し、闘争を集中させ、全国戦線形成する。内実のある臨団協を進行させ、産別労組（「金属労組」）の組織体系を安定化する。

「支部」の大衆的統一性を確保するために「共同交渉」戦術を積極的に展開する。「慶州労組」など「共同交渉」が成立する段階に入っている「支部」は「共同交渉」を推進する。他の「支部」は「共同交渉」を推進してから「対角線交渉」に転換するという戦術をとる。

「支部」内の統合力を高めるために、組合員の集団行動と実践を組織する。「産業別交渉」に偏るのではなく、実質的に「支部」内の統合力を高められる組合員の集団行動と実践を「交渉」と連携させる。すなわち、「対角線交渉」をするにしても、2000年のように「本部」役員が単位労組交渉を代行するというような「対角線交渉」ではなく、組合員等の集団行動を通じて企業別の壁を打ち破り、産別的労使関係を発展させていくべきである。

「中央交渉」の土台を構築する。「本部」次元の「共同交渉」を推進する。すなわち、「本部」から24企業（「支部」）に「金属連盟」要求案を発送する。交渉は「支部」次元で進行するが、「共同交渉」の推進は「本部」から監督する。「本部」次元は「業種別交渉」を推進する。

業種別問題（自動車、造船）をもって自動車工業協会、造船工業協会などと業種交渉を推進することが出来る。ただし、これを業種単位から独自の推進するのではなく、「本部」から交渉団を構成し、推進する方式をとる。

「中央交渉」を勝ち取るための政治事業を展開する。中長期的に中央交渉を勝ち取るために2001年に「対政府闘争・交渉」を進める。

(注) 金属労組ブン事務総長・金ジョンホ教育局長からの聴き取り（2001年9月8日）によれば、「対角線交渉」と「共同交渉」の現状は次の通りである。

1) 「対角線交渉」

A, B, Cの交渉がうまくいかないと、Aに交渉権を委任する。それでもうまくいかないと交渉権を連盟に委任する。

こうした「対角線交渉」は、ほとんどの地域で進んでいる。

1998年から「対角線交渉」（連盟に交渉権を委譲した組合について）をしてきて定着している。（「中央本部」、「地域本部」、企業別組合委員長が交渉に参加。）240組合で、組合が脆弱であるとか、不渡りになったとかの30組合ある。それ以外に中小企業組合中心に190組合ある。そのうち110組合が「対角線交渉」を実施している。これは中央から直接に人を派遣する事もあるし、「地域本部」長や地域幹部、さらには別の組合の幹部が参加することもある。これは法律的に可能となっている。企業によってはこれを拒否することもあるが。

まり、企業別協約から産別協約への政策を準備中である。すぐに産別協約にするわけではない。いまは過渡期であり、この時期には企業別協約・交渉の長所を生かしながら、どうやって本格的な産別の協約・交渉体制にするのかを考えて、模索中である。

2) 「共同交渉」

慶州地域だけは、「共同交渉」が進んだ。昨年（2000年）に「共同交渉」を合意した5社との「共同交渉」が実現した。組合が妥結案を出したら、5社も同意した。他の3社とも実質的に「共同交渉」が実現した。

妥結の中身は、今年は賃金（1年ごとに交渉する）だけであったが、「金属連盟」の平均以上の賃上げを獲得した。「共同交渉」をしたので、ストも共同で行った。「団体協約」は出来る企業と出来ない企業がある。賃金以外の項目は、労働時間、労働災害であり、2年に1回か2回交渉する。これからは、このような賃金以外の項目を重視する。

来年（2001年）には慶州地域のような「共同闘争・共同交渉」を増やすことを考えている。今年（2000年）は、来年（2001年）に「共同交渉」をするという合意書ができている地域が70%ある。

3) 「対角線交渉」と「共同交渉」

「共同交渉」の方が「対角線交渉」よりも力を発揮できる。「対角線交渉」を何年かやってきたが、その結果は法律違反になるので、会社に強制出来なかった。

しかし、全国組織として2001年2月に「金属労組」が合法化されたので、使用者側が組合を承認せざるを得なく、交渉にも応ぜざるを得なくなった。今年は、全体的にみて成果が多い。

このように、「慶州金属労組」が闘争力を発揮したので使用者側も譲歩し、予想したより多くの使用者が来年度以降に「共同交渉」に応じることで合意した。

(注) 全国金属産業労働組合（「金属労組」）の綱領（2001年2月8日制定）

〈組織〉

我々は臨時・非正規・女性・移住労働者など未組織労働者の組織化に努力し、差別撤廃闘争を通じて金属労組の強化・拡大のため闘争する。

〈労働条件〉

我々は労働時間短縮と生活賃金確保、雇用安定、怪我をせずに労働する権利確保など、労働条件改善のために闘争する。

〈協約〉

我々は同一労働、同一賃金の原則に基づいて金属労働者の権利保護と権益向上のために、産別協約を勝ち取ると共に労働の所有・統制権を確保するために闘争する。

〈平等社会〉

我々は多国籍資本と独占資本に対しての規制を強化し、多数の貧困を基盤として、少数の富を保障する政治・経済・社会構造を改革し、平等社会建設のために闘争する。

〈女性〉

我々は社会全般に広がっている各種性的差別制度の撤廃と母性保護、女性労働者の組織化と養成平等の実現のために闘争する。

〈文化〉

我々は労働過程の中で発展してきた文化伝統を受けつなぎ民衆的で民族的文化の拡散、またそれを通じた生活の質向上のために闘争する。

〈環境〉

我々は環境が少数の占有物ではなく全階級が公有し保護すべき価値を持つものと認識し、資本による環境破壊を防止し、ゆくゆくは環境親和的社会発展のために闘争する。

〈国際連帯〉

我々は全世界の労働者と連帯し、国家間の隷属と不平等、どんな名文の戦争にしても反対し、新自由主義打破のために闘争する。

〈政治勢力化〉

我々は労働者中心の政治勢力化の重要性を認識し、労働者・民衆の政党強化を通じて労働者・民衆政権の創出のために闘争する。

〈統一〉

我々はわが国土を占有した米軍を直ちに撤収させ、自主・平和・民族団結の原則に基づいて統一祖国建設のために闘争する。

V まとめと展望

筆者は、本稿の「課題」で述べたように、ユン・ジンホ氏の私の前稿への批判を踏まえて、韓国の労働組合の「企業別」から「産業別」への転換の運動をとらえなおし、何故、このような組合運動が急進展しているのか、その中での問題点はどこにあるのか、について解明をしてきた。そして、産別組合としての交渉機能はそれほど進んでいないにもかかわらず組織の転換が急激に進められているという事実を

重視した。それは、1998年の労働法改正によって複数労組の容認問題、専従者賃金の支給廃止問題が急浮上したことを直接の契機としている。また、1990年代末から2000年代初めにおける、韓国経済を襲った動きもそれに拍車をかけたことも事実である。つまり、韓国経済のIMF管理下で雇用の大幅な削減や新自由主義のもとでのアメリカを中心とした多国籍企業の韓国企業支配がそれである。こうして、「金属連盟」の中でも、産別への転換は大義名分を獲得した。勿論こうした産別化の急進展よりも10年も前から韓国の組合運動の中で産別化への関心が強く、内部での論争もあった。その意味では、産別化の議論が本格化する素地は早くから韓国の組合運動の中にあった。10年来の素地の上に、今述べた様々な契機が重なり、産別化が急進展したのである。

本稿のⅡの4で詳しく説明したようなヨーロッパの産別組合に関する研究とそれを踏まえた様々な勧告に見られる「韓国式産別」の模索は、一定の歴史的素地とそれに基づいた急速な関心の高まりを示すに足りるものである。ここで、その要点を確認しておく。

① 組織類型

「韓国式産別」の志向方向は「スウェーデン式」である。民主性と現場性を強調してきた民主労組運動の伝統、政府・資本と労働者階級間の激しい対立葛藤が展開されている状況などを考慮すると、我々が志向すべき産別労組の類型は、集中性と民主性を適切に結合する「スウェーデン式」である。

② 組織構造

「本部」-「地域本部」-「支部」の三段階構造を選択するのが望ましい。この場合は「本部」が交渉と争議、組織管理、日常活動などを総括し、「地域本部」は地域次元の組織活動、共同交渉と闘争、地域組織間の連帯活動、地域住民事業などを担当する。「支部」は支部次元の日常活動と闘争、組織管理を担当する。

また、産別労組（「金属労組」）の「支部」は大規模企業の場合には「企業支部」、中小企業や非正規職の場合には「地域支部」という二重的構造をもつのがいい。「支部」を地域単位にした場合、企業単位組織は「分会」となる。この場合は、「本部」-「地域本部」-「支部」-「分会」の4段階構造になる。

産別労組（「金属労組」）で企業単位組織の活動は、約20-30名当り一人ずつ選出される「現場委員」たちが主導する。大企業の場合は、部署別に「現場委員代表」があり、その中の一部が常勤するという体系になる。

③ 組合民主主義の実現

組合民主主義の実現のためには、役員直選制を導入したり代議員数を増やすことよりも、重要な政策（例えば、政策参加、政治勢力化、綱領と規約のなどの変更）に関する方針を決定する際には「本部」が前以って案を提示し、現場討論、懇談会など多様な方式を通じて組合員の意思を結集することが必要である。

また、現場の組合員も全国的な事柄について、関心をもって積極的に参与すべきである。

組合民主主義と関連して、産別労組（「金属労組」）の立場からの重要な問題は、現在組合活動から疎外されている多様な階層が労働組合活動に参加できるようにすることである。例えば、女性、中小零細企業労働者、非正規職・障害者たちの利害を代弁できる「特別委員会」を作ることが必要である。代議機関や執行機関から一定比率を彼らに割り当てることもありうる。

④ 現場組織力の強化

組織水準ごとに役割を調整して企業水準組織が一定の活動に集中する方式があり得る。例えば、団体交渉、産業次元の社会改革活動、日常活動、福祉サービスなどを可能な限り、産業水準に集中し、企業水準組織は組合員たちの直接的な要求を集約して参与を引き起こすために苦情処理、産業安全活動、小グループの組織、組合員教育、現場委員活動の支援、そして「経営参加」と「労働の人間化」に向けた活動などに集中する。この方式は産別労組の原理と符合し、「企業単位労組」の過剰負担を解消することによって、現場組織力強化に寄与することもできる。

企業水準組織が交渉と闘争に関し、一定の権限を持つ必要がある。特に、事業所で労使間の対立・葛藤が絶えない製造事業所の場合は、それが切実である。この産別交渉が実現される前には、「企業単位労組」が団体交渉と闘争で主導権を持つしかないが、産業次元の交渉が実現された際には、組織水準ごとに役割を再調整する必要がある。例えば、産別交渉と企業別交渉の間で議題を区分し、企業別交渉議題と関連しては「企業単位労組」が主な権限を持つという方式があり得る。

また、体系的な教育訓練を通じて現場活動家たちの力量を育てる必要がある。

⑤ 産別労組の課題を整理解雇に集中させるか、もっと総合的なものとするか。

産別労組は、整理解雇を防ぐだけでなく、労働時間短縮、雇用創出、職業訓練、職業紹介などの多様な方法を通じて、労働者たちの雇用安定を実現する、より総合的な雇用安定戦略を実現すべきである。これは非正規職、失業者など多様

な労働者を包括する産別労組の立場からは、自然的な選択である。例えば、失業者の要求は就業に集まり、そのためには職業紹介や職業訓練、そして雇用創出が必要だからである。

第一に、「本部」と「地域本部」、「企業単位労働組合」が力を合わせて闘うことである。特に、戦略的に重要な意義をもつ闘争（例えば、雇用調整をめぐる労使間の代理戦の役割をしていた1998年の現代自動車闘争）に力を集中することである。これを通じて、組合員が勝利を収めるためには、一緒に闘うべきだということを切実に感じさせることができ、同時に使用者たちが個別的に闘うと絶対に負けることを確認させることができたのである。

第二に、労働組合が力を合わせ企業次元では解決できない要求を実現するために、政府や使用者団体を対象に闘争することである。例えば、自動車産業労働組合員たちが団結して大宇自動車の海外売却反対闘争を行ったり、一方的な下請け単価の引下げ反対闘争を行う。また、使用者たちを対象に闘争するだけでなく、使用者たちと一緒に政府に該当産業の発展のために政策の改善を求めることもある。このような過程を通じて、産業発展のために「当事者合議書」を作成する。

第三に、労働関係法律を改定して「産業別交渉委員会制度」を導入する。使用者たちが産別交渉に応じなければならないように法律で強制するのである。これは民主労総次元で力を合わせて解決する課題である。

しかし、現在のように、組合の組織率が10%程度に止まっている場合は、団体交渉制度を変えることは難しい。例え、変えられるとしても産別労組が該当部門労働者の利害を代表する組織の役割を果たすことは難しい。結局、産別交渉を実現するためにも組織拡大が核心的課題である。

⑥ 賃金政策

いま、産別労組（「金属労組」）が推進する連帯的賃金政策（「代案モデル」）のポイントは2つである。第一に、極端な低賃金状態を解消することである。このためには、労働組合運動が賃金引上げだけでなく、最低賃金の改善を一貫して推進しなければならない。第二に、産別労組（「金属労組」）次元で賃金・人事制度の「対案モデル」を設定して、これを貫徹することである。これを通じて、企業別賃金格差の直接的な原因である企業別に違う初任給、勤続年数別賃金上昇率、昇進機会などを統一していく。

しかし、「対案モデル」を作るためには何よりも賃金決定基準を確立すること

が必要である。例えば、賃金決定基準を年齢にするか、職務の特性にするかの問題である。これと関連して、「年功給」、「職務給」、「熟練給」の三つの選択があり得る。このうち、「熟練給」がより望ましいし、実現可能性も高い。

⑦ 日常活動に関して。

第一に、産別労組は闘争組織のみならず、労働者のための「学校」でなければならぬし、彼らの生活の一部を保障する組織でなければならない。

第二に、教育活動・政策活動を画期的に強化するためには研修院、研究所などを設立しなければならない。しかし、産別労組よりはナショナルセンター・民主労総次元で研修院や研究所を設立するという方針が適切である。韓国の産別労組の場合、組織を最大限に拡大しても独自の研修院、研究所を設立する程度の規模に至るのは難しいからである。

第三に、産別労組建設過程で組合員の意識を高め、使用者たちの攻勢に効果的に対処するためには、日常活動の改革が必要である。そのために、「金属労組」が日常活動を総括して、その質を高めたり、幅を広めたりしなければならない。

第四に、未組織労働者の組織化事業は、労働組合が一部の核心労働者たちの利害を反映する組織であるのか、あるいは、全労働者階級を代表する組織であるかを判断する試金石である。その意味で、未組織労働者の組織化事業を早急に推進すべきである。

以上のような勧告をどれだけ運動の過程で実現し、「韓国式産別」の内実を形成することができるのかが「金属労組」の今後の課題である。

次に、「金属労組」の「共同交渉」を検討するために、本稿のⅢの項で述べた慶南地域本部、慶州地域本部の「共同交渉」の評価を要約する。

① 慶南地域本部の「共同交渉」に関しては、次のように評価できる。

「金属連盟」は意識的に「共同交渉」を実現するように運動を展開している。しかし、その内容は不十分である。産別労組（「金属労組」）になっても、「共同交渉」が順調に進み、十分な成果を上げることは容易ではない。1つは、組合側の事情である。企業別に賃金の構造が違い、要求の統一が難しいからである。2つは、会社側の事情である。確かに、今は法律が改正されて組合が交渉を第三者に委任しても問題がない。そうした際に会社が交渉に応じないときは、法律違反であるので、会社側は交渉に応じざるを得ない。しかし、会社側は労使交渉に集

団で応ずるような経営者団体を形成していないために、「共同交渉」にならないのである。

② 慶州地域本部の「共同交渉」に関しては、次のように評価できる。

使用者側が、もともと、自動車部品の同業者として親睦団体を形成しており、それが、組合に共同で対処できる素地を作っていた。これに対して組合側も同じ自動車部品企業に基盤を置いていた。しかし、そうした労使の主体的条件があったことが、直ちに「共同交渉」を実現させたわけではない。使用者の親睦団体がそのまま組合に共同対処する機関になるわけではないからである。使用者側の組合に対する共同対処を引き出したのは、組合側の「共同交渉」に対する働きかけが早くからあったこと、もともと「金属連盟」という共通の組織に加盟していた組合が「慶州金属労働組合」という企業別労組ではなく産別の「金属労組」を形成したこと、そして、その産別労組がストライキという闘争手段を行使したことである。

とはいえ、このことから、組合による「共同交渉」の働きかけ、「金属労組」の形成やストライキという手段がそろえば、「共同交渉」が実現できるという、「金属連盟」に一般的に適用できる結論を引き出すことは出来ない。慶州の「共同交渉」のケースは使用者の団体が存在し、それが組合に対して対応するという条件が存在したから実現できたことも確かであるからである。

以上のように、慶南地域本部、慶州地域本部では、限界を含み、問題点をかかえながらも「共同交渉」が進んでいる。こうした地域の「共同交渉」が今後どのように進展し、成果をあげるのか、また、「対角線交渉」に留まっている多くの地域本部で、その地域の産業的条件、労使の組織的・主体的条件のなかで、どのように「共同交渉」を実現させていくのかが「金属労組」の課題である。

それにしても、産別組合としての交渉が全国レベルではもとより、地域レベルでも充分に進んでいない中で、急速な産別化が推し進められていることをどのように評価すべきであろうか。別の言い方をすれば、これから産別の組織が整備され、財政的な保障も確保されれば、産別の交渉機能が急速に進展するということであろうか。このような疑問をかき消すことができない。にもかかわらず、民主労総はもとより韓国労総も含めて産別労組（「金属労組」）志向は強まっている。

「金属労組」の将来（組織、財政、交渉機能など）、つまり「韓国式産別」の将来を判断することは現時点では困難なことである。但し、「金属組合」の中あるいは

外で独自の動きをしている大企業労組自体が、本稿のⅡ-5の項で述べたような組織や財政のあり方などについて、どのような方針を今後持つのであろうか、逆に「金属労組」を創立して産別志向を強めている側が大企業労組の方針をどのように組織内で受け止めるのか、といったことが今後の注目すべき点である。また、「対角線交渉」、「共同交渉」といった産別労組にとって重要な機能が、地方で成果をあげ、その上で中央でも実現し、成果をあげることができることこそが「金属労組」の今後の重要な課題である。

前述したように、「金属労組」は2001年2月に創立後「金属連盟」からの転換が、大企業労組を含めて増加している。また、「金属労組」は本稿のⅡ-2の項で述べたような中長期的事業計画の下で運動を展開しようとしている。今後10年(2003-2012年)の間に「金属労組」は「1歩前進、2歩後退」を繰り返すであろう。この間に「金属労組」の指導部が産別機能の中心であるべき団体交渉に関してどのような経験を積むことができるのか、という主体形成についても注目すべきである。

(注) 古屋孝夫氏(金属労働研究所=日本の元総評・全国金属労働組合調査部長)の韓国「金属労組」の方針に関するコメントを紹介しておく。このコメントの中には、筆者が本稿では省略した「金属労組」の方針に関することも含まれている。

① 組織体制の組み方について。

産別単一労組を目指す上で、非正規職や未組織労働者の組織化対策が、取組みの体制も含めて重視されていること、産別組合の支部から中央までの組織構成、役員の選出、機関が活動するための執行委員会の構成と選出、機関の開催から各種委員会の組織化、機関の常勤者の配置と活動計画の樹立、そのための討議の組織化など、よく目が行き届いている。特に、団体交渉と協約を重視し、協約委員会が支部から選出され専門委員やスタッフを整える体制が取られており、産別組合の機能強化に配慮されている。

産別組合としては、本部から支部までのネットワーク構築により、方針の実践と情報の迅速な共有が重要な点であるが、そのことへの配慮がある。

ただ、組織転換の過程で、そのことがどのように具体化される条件があるのかは、韓国の組織状況を踏まえないと評価できない。「地域単位で共同闘争を強化し、その成果を集めて転換」という方針は、形式的な組織統合を先行しないという意味で重要である。常設機関を形成して組織転換を推進するという方針は、時間はかかるけれども、これによって組織は固まるであろう。

② 新しい組織への結集について。

「金属労組」の形成が旧「金属連盟」の全組合員の意識とされることが必要であり、

教育計画，教育方針が各段まで細かく立案されている。教育統一教案・VDT や教育実践の整備，チュータ養成などの実施などがそれである。（どれだけ実施しているかを確かめる必要があるが。）

③ 非正規社員について。

賃金・労働条件のギャップが大きく，正規社員と同一支部を構成していく場合は，特別支部とすることおよび社内下請も含めて非正規職の独自の労組建設が示唆されている。差別撤廃を課題として，単一組織として，その中での機能や組織構成上の位置づけをどうしているのか，日本との異同に関心がある。（下請労働者や非正規職のあり方が日本と違うことが関連しているのではないかと思われる。）

非正規職の正規職への転換が不可能と判断された事業所では，非正規職の独自の労組を建設するとされているが，正規職組合と非正規職組合の並存が広がると，産別単一労組としての結集が弱まることになる。そのことを解決する必要がある。

④ 政治方針について。

職場からの取組み体制を含めて系統的に提起されているのは，重要なことである。ただし，この中に，民主労働党の党員拡大，党機関紙購読，党支部活動への支援と参加などが掲げられているが，「労働組合と政党の関係」がどのように調整されるのが重要である。この点については不明である。

⑤ 闘争体制の構築について。

力強いストライキや各種の抗議闘争などが展開されており，組合員の討議による集中化が図られている。統一ストの組織的基盤がここにある。

⑥ これらの組織の確立と闘争の組織的展開・団結のための教宣活動について。

明確に提起されていることと比べて，日常的な職場の要求とそれについての取組み方や世話役活動については，あまり指摘されていないのは，権利意識と組合への結集が強いからであるのか。日本では，この点がおろそかになると組合への結集が弱まり，経営側につけ入れらる隙を与える事になる。韓国ではどうなのか。

⑦ なお，「韓国労働者の闘いが組織的に統制がとれて，しかも戦闘的であるのは，韓国では徴兵制があり，青年はすべてここで組織的な行動の訓練と戦闘性を身につけるようになっているからである」という説もある。「徴兵制による訓練は，結果として労働運動の組織的戦闘性を生みだし権力に対抗する力となっている」という説の正否も検討に値する。

(注) 本稿では，政府や産業別・業種別の経営者団体（中央と地方）が「金属労組」の創立をどのように評価し，今後どのように対処しようとしているのかについては検討できなかった。別の論文で検討する予定である。

参考文献

- 1) 相田利雄「韓国民主労総の位置と役割」法政大学大原社会問題研究所編『現代の韓国労使関係』御茶の水書房 1998年
- 2) 法政大学大原社会問題研究所編『現代の韓国労使関係』御茶の水書房 1998年
- 3) ユン・ジンホ「書評・現代の韓国労使関係」法政大学大原社会問題研究所『大原社会問題研究所雑誌』No. 482 1999年1月
- 4) 金元重「『新自由主義的構造調整』に対抗する韓国労働運動の現状（上），（下）」『アジア・アフリカ研究』第360号（2001年第2号），第361号（2001年第3号）

参考資料（いずれも韓国語）

- 1) 韓国民主労総（KCTU）『組織紹介資料』1999年6月
- 2) 韓国民主労総（KCTU）『産別労組研究報告書——民主労総産別労組建設戦略』2000年3月10日
- 3) 韓国全国金属産業労働組合連盟（KMWF）『事業報告』1998年，1999年
- 4) 韓国全国金属産業労働組合連盟（KMWF）『産別労組建設のために』1999年10月
- 5) 韓国全国金属産業労働組合連盟（KMWF）大邱・慶北本部『2年次定期代議員会議』1999年2月10日
- 6) 同『慶州地区合同幹部修練会』1999年3月13日
- 7) 『慶州金属労働組合規約』2000年4月24日
- 8) 韓国全国金属産業労働組合『2001年度事業計画』

聞き取り調査

- 1) 「金属連盟」事務総長・教育局長（2000年6月29日，2001年9月8日）
- 2) 民主労総政策企画室・政策1局長（2000年8月11日）
- 3) 「金属連盟」慶南本部事務総長（昌原）（2000年7月5日）
- 4) 「金属連盟」大邱・慶北本部事務総長（2000年7月18日）
- 5) 「金属連盟」慶州市協議会議長（2000年8月17日）
- 6) 「金属連盟」本部事務総長（2001年9月8日）

研究協力者

- 1) イム・ヨンイル（慶南大学校）
- 2) イ・ジンドン（慶南大学校）
- 3) ユン・ジンホ（仁荷大学校）
- 4) キム・キウォン（韓国放送大学校）

- 5) イ・ジョンク（聖公会大学校）
- 6) パク・キョン（牧園大学校）

協力者

〈翻訳〉

- 1) リュク・ジョンチヨル（元留学生）
- 2) チェ・スヨン（元留学生）
- 3) ナン・ヨンウ（現留学生）
- 4) ナン・スウン（現留学生）

〈通訳〉

- 1) パク・チャンウ（元留学生）
- 2) ソン・デチル（元留学生）