

韓国の企業別労働組合における 内部政治

H自動車労組の現場組織を中心に

趙孝來 / 訳：金元重

- 1 はじめに
- 2 H自動車労働組合政治の構造
 - (1) H自動車労働組合政治の環境
 - (2) H自動車労働組合の組織と選挙
- 3 現場組織の分化と資源動員メカニズム
 - (1) 現場組織の形成と分化
 - (2) 現場組織間の亀裂構造と資源動員メカニズム
- 4 労組執行部と現場組織の関係
 - (1) 闘争戦略をめぐる葛藤
 - (2) 闘争評価をめぐる葛藤
- 5 結び

1 はじめに*

企業レベルの労使関係に関する既存の研究は、生産における権威主義的統制を維持しようとする資本と作業場民主主義を拡張しようとする労働との対立という「生産の政治」に集中してきた。大

*《訳者解説》

ここに翻訳紹介する趙孝來氏の論文は、これまでの韓国労働運動研究のなかであまり実証的な研究が行われてこなかった企業別労働組合の内部政治について、労働組合政治が最も活発に展開されているといわれるH自動車労組を分析対象として、歴史と構造の両面から労働組合政治の実態及び問題点を明らかにしたという点で注目すべき研究である。著者は韓国の労働運動が持つダイナミックな闘争力の源泉としての労働組合政治における民主性という原則とその機能を明らかにする一方、それが必ずしも安定的な組織力と組合執行部の指導性を保障しない韓国労働組合政治の問題点を解明し、その核心的特徴を「制度的交渉と戦闘的動員のディレンマ」として捉えている。しかもこの論文で扱われているH自動車労組の内部政治の分析は、一つのケーススタディ以上の重要性を持っている。というのはH自動車労組の動向が現在の韓国労働運動の三つの課題と緊密な関連を持っており、近年の韓国労働運動の軌跡を理解し今後の発展方向を見る上で中心の環となっているからであ

部分の研究は、資本の合理化攻勢とこれに対する労働組合の対応に焦点を合わせてきたが、その際労働組合は、資本側に対抗する単一の行為主体として設定された。しかし労働組合の戦略的選択は、労働組合の理念的志向や組合内部の意思決定過程の相違によってかなり異なったものになりうるので、企業別労働組合の意思決定と戦略的選択の過程が企業内労使関係に及ぼす影響を検討すべき必要性が提起される。特に企業別労働組合が数千名規模の巨大組合であって組合員内部に多様な下位集団が存在したり、組合活動家たちの間に理念的志向や運動路線の差異が存在する場合、労働組合の意思決定と戦略的選択の過程は、企業内労使関係に重大な影響を及ぼすことになる。

これに対し労働組合の内部政治を分析した西欧の諸研究は、主として産別労組を対象として組合民主主義と寡頭制の問題に集中してきた。労働組合の内部政治に関する古典として評価されているLipsetらの研究(1956)は、組合民主主義を「反対の制度化と現指導部が選挙で敗北する可能性」として概念化し、労働組合内で民主主義が脆弱な原因を説明することに焦点を当てている。Martinの研究(1968)も「組合内の組織的な反対が容認される派閥間の競争状況」を組合民主主義と定義

る。

三つの課題の第1は、1997年通貨・金融危機以後の構造調整のなかで激化した雇用問題であり、第2は企業別組合体制から産業別組合体制への組織転換問題であり、第3は労働組合の政治勢力化である。まず1998年夏の整理解雇を巡るH自動車の労使紛争は、韓国における総資本対総労働の対決と言われるほどの規模と激甚さをもって発生したが、労働組合が整理解雇反対闘争を闘ううえで原動力ともなり、内部的な制約ともなった現場組織と執行部の関係などが本論文で解き明かされている。第2の産別体制移行問題では、現在進行中の民主労総傘下金属連盟の産別移行過程に典型的に見られるように、H自動車労組をはじめとする大企業労組が、自己の大企業労組としての既得権確保の問題と絡んで産別組織への移行を留保していることが大きな問題となっている。これは、大企業労組の内部政治、とりわけ巨大組合の組合権力の問題と切り離しては理解できない問題であり、この論文はその背景を知る手がかりを与えている。第3の労働組合の政治勢力化に関しては、訳者の別稿(「民主労働党と4.13総選挙での『意味のある敗北』 - 韓国の進歩政党はなぜ1議席も確保できなかったのか - 」『飛礫』28号)でも述べたように、セクト対立による候補者問題の躓きのために初の議会進出をかけた昨年4月の選挙戦の自滅と関連する。その核心にH自動車労組内の現場組織を中心とした政治党派の対立問題があったのだが、外部からは窺い知れない政治セクトの実態と問題点についてこの論文は多くの示唆を与えてくれている。

著者の趙孝來氏は現在韓国の慶尚南道・昌原市にある昌原大学の社会学科助教授で専攻は産業社会学、政治社会学である。1995年ソウル大学大学院社会学科博士課程を修了した。博士学位論文「民主化と労働政治：韓国、ブラジル、スペインの比較研究」(1995)をはじめこれまで韓国の労働運動研究から国際労使関係比較に至るまで幅広くかつ実証性の高い優れた論文を数多く発表している。ここでは最近5年間に発表されたものだけを以下に列挙する。「1987年以後の労使関係の変化」韓国社会科学研究所『動向と展望』通巻34号、1997年夏号。「柔軟性の政治と西欧労使関係の変化」韓国産業社会学会『経済と社会』通巻38号、1998年夏号。「ヨーロッパ自動車産業におけるリーン生産方式の拡散：日本の生産方式の適用と適応、止揚」韓国産業労働学会『産業労働研究』第4巻第1号、1998年。「新自由主義的経済改革と社会的合意：韓国とスペインの比較」韓国社会学会『韓国社会学』1999年、33輯冬号。なお本論文は『連帯と実践』(嶺南労働問題研究所)第72号(2000.6)に発表された後、『産業労働研究』(韓国産業労働学会)第7巻第1号に掲載された。論文の原題は「企業別労働組合の内部政治」であるが、翻訳にあたり標題を著者の了解を得て「韓国の企業別労働組合における内部政治」と改めた。

し、こうした組合民主主義が維持される条件を分析している。しかし西欧でのこうした論議は、主として組織の民主的運営や公正な選挙競争の制度化といった組合民主主義の対内的、形式的側面に注目しており、資本や国家との関係といった組合民主主義の対外的、実質的側面を看過している。政治的民主主義あるいは国家政治とは区別される組合民主主義あるいは労働組合政治の独特な特徴は、労働組合が対外的に資本や政府から独立し、組合員の要求を結集してこれを成就することができるように運営されているか、という実質的な側面を内包している点にある。労働組合が企業別体制として構成されており、組合活動過程で国家との暴力的葛藤を経験してきた韓国の場合においては、組合民主主義は対内的、対外的側面が複雑に結び付いており、労働組合政治は生産の政治とは単に分析的に区別されるに過ぎない。

韓国の大企業労組の歴史的経験からみると、大部分の企業別労働組合は、初期の御用／民主の区別を超えて理念と活動方式において多様化しながら、労働組合の戦略と意思決定過程が企業内労使関係の展開に及ぼす影響が大きくなっており、労働組合権力をめぐる労働組合政治が持つ意味も大きくなった。そしてその間、労働組合が争点を提起しそれに対する戦略を形成する過程で、相異なる理念と路線を持つ組合内の行為主体間の葛藤と妥協の過程（労働組合政治）が、労使間の交渉と闘争の過程（生産の政治）に及ぼす影響が増大してきた。団体交渉が制度化されるに伴い、強力な権限を行使して制度的な交渉主体としての責任を負わなければならない労組執行部と、交渉に対する責任から自由であり急進的な「運動の政治」を志向する現場活動家組織との間の認識の差異、執行部と代議員との間の牽制と協力の関係、協調的実利路線と階級的連帯路線の葛藤が増大してきた。

同時に現在、韓国の企業別労働組合は、組合民主主義の欠如から来る苦痛を受けているというよりは、組合員たちの参与と直接民主主義の実現を通じて組合民主主義の発展に相当な成果を示してきた。むしろ韓国の労働組合の場合は、組合指導部の絶え間ない人的交替のために強力なリーダーシップに基づく安定した組織と戦略を形成できずにいることこそが問題なのである。組合の執行体系は専門性に欠けており、不安定であるばかりか、活動路線と戦略においてもかなりの混乱と錯綜とを経験している。労働組合の内部では執行部と代議員、現場活動家組織の関係において生産的な役割分担よりも緊張と葛藤が増幅している。

本稿の研究対象であるH自動車労働組合は、内的に民主的ではあるが不安定な韓国企業別労働組合の典型的な姿を示している。H自動車労働組合は1987年以後、闘争の政治的、社会的波及効果によって相当の社会的注目を浴びてきたし、韓国の大企業労働組合運動が抱えているさまざまな争点を最も典型的に示している事例として少なからぬ論争の対象になってきた。また、H自動車は他のどの企業に比べても労働組合の政治過程が最もよく整理されている事例であり、よく定型化されているうえ、ダイナミックな「労働組合政治」と、労使間の不信と対立に基づく「生産の政治」のなかで企業別労働組合が直面したディレンマと限界を如実に示している。

特にH自動車の1998年における雇用調整過程は、労組の立場からみれば、大規模整理解雇を阻止するための総力闘争であったし、資本側の立場からは構造調整の圧力と激甚な販売萎縮の下での企業の不可避な生存戦略であった。IMF体制下の構造調整と激甚なる生産減少による危機のなかでも「整理解雇絶対反対」という組合員たちの情緒と現場組織の圧力は、労働組合執行部をして現実的

には成就しがたい目標を達成しなければならないというディレンマに陥れることになった。資本と政府からの自主性の堅持と民主的な意思決定構造にもかかわらず、労働組合は目標達成に失敗したことで労働者から不信任の対象になったばかりでなく内部から崩壊してしまった。

本稿は、企業別労働組合の内部政治の特性と力学の分析を通じて、韓国の大企業労働組合が対外的な自主性と対内的な民主的運営にもかかわらず、強力なリーダーシップに基づく安定的な労働組合政治を構築できない理由を説明しようとするものである。特に本稿で明らかにしようとすることは、まず第1に、労働組合政治の主体が、組合内活動家たちによって構成された非公式現場組織であるとすれば、これら現場組織はどのように形成され、なぜ分化したのか、すなわち労働組合政治の亀裂構造はどういうものであるか、という点である。第2には、現場組織が労組の意思決定過程に影響力を行使する資源動員のメカニズムはどのようなものであり、組織員の充員構造はどのようなものか、現場組織が選挙競争と日常活動の両側面で、労働組合の戦略形成と活動方式にどのように介入し、どのような影響を及ぼしているか、という点である。第3に、雇用調整のような先鋭な葛藤をもたらした具体的争点を通じて、狭小な政治的空間内に位置した労組執行部が、制度的交渉の限界と組合員たちの過度な期待とのディレンマをどのように解決しようとしたのか、また組合執行部と現場組織との間の葛藤と調整の関係はどのように展開されてきたのか、という点である。

2 H自動車労働組合政治の構造

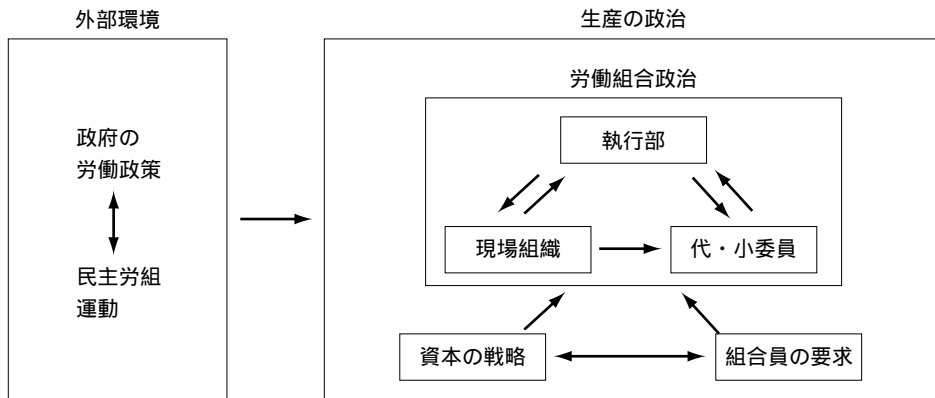
(1) H自動車労働組合政治の環境

概念的にみるならば、「労働組合政治」とは、相異なる理念と下位集団を代表する行為主体間の組合権力を掌握するための競争と政策形成をめぐる葛藤及び妥協の過程であると定義できる。一方、「生産の政治」とは、生産手段に対する統制を再分配することを目標とする、国家政治と区別されるものとしての事業場領域での闘争である。生産の政治は生産過程での「統制」の問題を捉える概念であり、生産領域での労働者の闘争とこれに対する政治的装置の規制を含む⁽¹⁾。しかし団体交渉が企業別レベルで行われる韓国の場合、作業場闘争は生産現場での「統制」の争点ばかりでなく、分配をめぐる葛藤での優位を占めるための労働者闘争を含む。したがって韓国での「生産の政治」は、企業と作業場レベルで統制権を掌握し、分配葛藤で優位を占めるための労使間の交渉と闘争の過程であると拡張することができる。

企業別労組体制下での労働組合政治は、外部環境の圧力の下で現場統制力を掌握するための労使間における「生産の政治」の一構成要素をなしている。このとき、「生産の政治」は資本の労務管理と戦略的選択、組合員たちの状態と要求、労働組合の戦略という三つの要素間の相互作用として展開され、労働組合政治は労働組合執行部、議決機構である代議員及び小委員、活動家たちで構成された現場組織という主要な行為主体間の組合権力と政策形成をめぐる協力と競争、葛藤と妥協の過程として展開される。

(1) Burawoy, 1985 : 7 - 15, 152.

図1 企業内の労働組合政治と生産の政治の構成要素



労働組合政治は、単なる労働組合内部での行為者たちの選択と戦略的相互作用ではない。労働組合政治が行われる戦略的選択の空間は、労使間交渉と闘争で表現される「生産の政治」によって規定され、同時に組合員大衆の状態と要求によって限定される。前者は資本の労使関係戦略と労使間交渉過程が労働組合内部の権力関係と意思決定に及ぼす影響であり、後者は組合員大衆の直接的な要求と圧力が組合活動家の戦略形成と評価に及ぼす影響である。こうした側面で企業レベルの労使関係は、生産の政治と労働組合政治という二重の過程を通じて展開される。

労働組合政治の過程を制約してそれを直接的に規定する企業内「生産の政治」は、根本的に資本側が労組の活動に対し制度的な活動空間を提供するのか、特定の争点の形成と交渉過程でどれほど広範な協商と妥協の空間を提供しているか、と関連する（金東椿，1995：307）。こうした点でH自動車での生産の政治は、伝統的に資本側の労組排除的労使関係戦略によって特徴付けられてきた。資本側の排除的な労使関係戦略は、二つの次元で展開されたと見ることができる。一つは労働組合の性格に応じた差別的な対応戦略であり、もう一つは生産合理化戦略による現場統制の強化である。H自動車の排除的な合理化戦略は、相対的に強力な労組によって制限的に実行されるしかなかったが、97年以後不況と構造調整の波は余裕人力の雇用調整を不可避にし、資本側はこれを労使関係の再編と労組無力化のための機会として活用しようとした。そのため以後の労働組合政治は、基本的に資本による雇用調整攻勢に対する対応戦略をめぐって展開された。

同様に組合員たちの状態と要求は、労働組合活動の方向や手段を選択する上において決定的である。選挙を意識しなければならない組合指導部と活動家としては、組合員の直接的な成果に対する要求と圧力から自由ではありえない。根本的に労組執行部の交替は組合員の選択の結果であり、組合員は与えられた与件の下で自分たちの要求を達成するのに最も効果的だと思われる候補や路線を支持する。組合員たちの状態や意識、要求は労働組合の行為選択に重要な準拠として作用し、組合員の立場で組合を評価する基準は、どんな執行部が組合員の要求をどれだけ効果的に達成できるか、ということである。組合員たちは労働組合権力をめぐる現場組織間の競争を、いわば道具的選択の観点から見つめるわけである。多くの組合幹部は、経済的利害関係に対する組合員たちの敏感な反

応と次の選挙に対する負担のために、長期的な目標を追求するよりは、短期的な成果を出す戦略を選択せざるを得ない圧力を受けることになる。

何よりも企業別労働組合として組織されているH自動車の組合員は、職種や職務、年齢や勤続などで多様であり異質的である⁽²⁾。それだけ多様な利害関係を持つ下位集団に区分することができるのであり、彼らの要求と圧力は選挙での投票を通じて表出される。賃金・団体協約闘争をはじめとする闘争の時期には、主として生産職組合員を中心に闘争の隊伍が形成されるが、組合選挙時には、これら下位集団が戦闘的路線と協調的路線、階級的路線と実利的路線との間の競争でそれぞれの支持基盤を形成する。それにもかかわらず組合員たちは、経営側が持続的な排除的労使関係戦略を固守する状況においては、核心的利益を擁護するために葛藤と闘争が不可避だという点を共有している。しかし排除的労使関係の狭小な制度的空間において、闘争と協調というどんな手段も組合員の立場で満足できる結果をもたらすことができないとき、時期と争点によっては組合執行部の頻繁な交替が生じるのだといえる。

(2) H自動車労働組合の組織と選挙

労働組合の組織と運営の側面で組合民主主義が定着しているか、という争点を評価するためには、組合内組織の日常的運営と組合の選挙過程がどのようになされているかを検討することが必要だ。特に 組合内組織の構成と機能という側面で、執行機構と議決機構の関係、すなわち組合内議決機構である総会と代議員大会が規約上どのような権限を持っており、どのように機能しているか、という点と、 労組の役員選挙がどれほど公正で民主的に行われているか、という点が重要である。ここで組合選挙の公正性と民主主義を評価する基準は、組合執行部が選挙で敗北しうる可能性、組合権力が相異なる集団に交替される程度である。

まず、H自動車労働組合の議決機関としては総会、代議員大会、運営委員会があり、これ以外に規約上の機関ではないが事業部及び部署別代議員会、小委員会がある。組織運営の側面で組合民主主義の核心的内容をなすのは、組合総会と代議員大会の権限である。総会は組合の最高議決機構であり、その議題はたいへん広範囲であるが代議員大会がそれに代わることができることになっている。しかし 役員を間接選挙で選出する内容の規約変更、 役員の選出と懲戒、不信任決議、賃金協約及び団体協約の締結、 組合の合併・分割及び解散、 団体交渉及び締結を上級団体に委任する事項など、労働組合政治の枠組を変更する五つの争点は、必ず総会の議決を経るように規約に明示されている。このように労働組合の核心的機能である賃金・団体協約の最終的承認の可否と、組合役員の選出と不信任の可否を必ず組合員全員の直接投票によって決定するようにすることで、組合の主要な意思決定に対する大衆的な参与を保障し、組合員全員による直接民主主義を制度的に保障している。

代議員大会は排他的な総会議決事項を除いて総会と同じ機能を遂行し、代議員は部署別に組合員100人単位で選出される。代議員の任期は1年で、直接、秘密、無記名投票によって選出する。一

(2) 99年7月現在、H自動車労組の組合員数は28,104名で、組合員の範囲は代理以下の正規職従業員に限定される。組合員のうち生産職が75.4%で大部分を占め、事務職及び一般職が22.9%、営業職が1.7%となっている。

方、代議員会は事業部別に構成されており、事業部代議員会は代議員代表の責任の下で分期別に何回か開かれるのが一般的であり、組合員の意見の集約、職場の懸案問題の解決など重要な役割を遂行する。彼らは事業部別代議員ニュースや壁新聞を出したり、小委員教育を含む教育を自分たち独自に実施したりもする。代議員の最も重要な役割は、作業場交渉である。作業場交渉は部署長と代議員の間で行われ、マン・アワー交渉や直接人員に対する協議を含む。一方、韓国の大企業労組に独特な制度として小委員会がある。小委員会は各事業部別あるいは部署別に組織され、小委員は現場の作業単位である班またはラインを代表しており、代議員選挙区別に3～10名の小委員を置くことができる。

小委員は代議員と組合員を結び付ける組合活動家であり、これといった恵沢や利点がないので普通は望めば誰でも小委員になることができる。これら代・小委員体系は班あるいはライン単位の小委員 - 部署単位の代議員 - 事業部別の代議員代表という位階的構造をなしている⁽³⁾。これ以外に組合の日常的な主要な議事決定がなされるのは運営委員会であって、これは組合役員と代議員代表で構成される。

組合の執行機関である常務執行委員会は、組合の役員及び各室・部・次長で構成され、議決機関の受任事項と日常業務の執行を担当する。役員の任期は2年で全組合員の直接・秘密・無記名投票によって選出する。役員の選挙手続きを見ると、役員の立候補は委員長1名、副委員長3名、事務局長1名で総5名を1組として選出し、組合員500名以上の推薦を受け立候補することになっている。1次投票で過半数の得票者がいない場合は、最高得票2チームを選定して決選投票を実施する。それでも過半数得票者がいない場合は3次投票を実施し、そこでも過半数当選者がいない場合は、新たな候補の登録を受けつけ再選挙を実施する。

役員の選挙と関連して、組合民主主義は組合執行部が選挙で敗北する可能性、実際に選挙を通じて組合権力の交替が実現する程度を通じて評価することができる。表1の歴代組合役員選挙結果を分析してみると、H自動車労組の選挙は組合員の高い参与の中で民主的に進められてきたことが分かる。

まず、87年労働組合設立以後、第8代執行部に至るまで現職執行部が選挙を通じて連任したケースは1回もなく、元委員長が再選されたケースも第1代と第5代、第6代と第8代の2人に過ぎない。労組委員長はある特定の個人や勢力によって独占されることなく、2年ごとに実施される選挙過程を通じて絶え間なき交替を繰り返してきた。

(3) 事業部別の第11代代議員および小委員の構成（1998年1月）

事業部	乗用1	乗用2	乗用3	乗用4	工作	素材	セクター	生技	総合	支援	シフト	合計
代議員代表	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	15
代議員	34	29	34	33	48	17	14	12	15	14	10	260
小委員	165	129	205	224	269	78	48	312	48	48	33	1238

出所：労働組合 事業報告1998年，pp.25 - 31，429 - 432。

第2に、組合員の投票率は、常に1次投票や決選投票ですべて90%前後と非常に高く現われており、組合役員選挙に対する高い関心と参与を示している。こうした高い投票率は、企業別労組体制下で労組の路線と活動方式が組合員の経済的利害関係に直接的な影響を及ぼし、誰が労組委員長になるかによって組合の路線と活動方式が決定されるということを組合員自らがよく知っているからである。

第3に、第1代と第6代選挙を除けば、選挙過程で独自の支持基盤を持ち多様な立場と勢力を代表する4～8名の候補者たちが乱立しており、いつも上位2人の中での決選投票によって当落が決定した。また決選投票でも当選者の得票率は51.2%～65.3%で、1、2位間の格差が極めて小さく、どちらか一方の勢力が圧倒的勝利を収めるケースはほとんどない。実際、第1代と第8代選挙では、1、2位間の順位が決選投票で逆転される結果が現われた。このようなダイナミックな選挙過程は、再び組合員の選挙に対する関心を高める要因として作用する。

第4に、各候補がすべて独自の支持基盤を持っており、決選投票でも伯仲した競争により当選者が決定される状況は、組合員内部における多様な下位集団の存在と各勢力間の理念的、組織的分化過程を反映するものである。したがって各勢力間には、組合選挙で勝利するための選挙連合の動きが、選挙の度ごとに見られた。特に民主/御用の構図、企業内実利路線と階級的連帯路線の構図が漸次分化して行くなかで、各党派勢力間の多党制的な競争構造が定着してきたということが分かる。

最後に、労組委員長当選者の性格で見ると、階級的勢力の内部において党派的分化が存在するものの、大きく見れば、「協調的勢力」、「中道的勢力」、「階級的勢力」に区分することができる⁽⁴⁾。全体的に第1代～第4代までの選挙結果は「協調的勢力」から「中道的勢力」、「階級的勢力」に、そして再び「協調的勢力」への交替過程を示している。この時期の選挙は、協調的勢力と汎民主勢力との対立構図のもとにあって、第1代と第2代の執行部が職権調印によって組合員の信頼を喪失するなかで階級的連帯路線に立つ汎民主勢力が組合の民主化を成就するという様相で展開された。

しかし第5代選挙では汎民主勢力内部の党派的、組織的分裂が深まり、激烈な路線葛藤のために階級的路線の執行部が弱化し、再び協調的勢力が勝利した。これ以後は階級的 中道的連合勢力と協調的勢力との競争、階級的勢力内部の党派間の競争というさらに複雑な様相を帯びている。これは協調的勢力の支持基盤が確固たるなかで、中道的勢力が独自の当選能力を持てなくなった代わりに、階級的勢力内部の分化した諸党派が独自の当選能力を持つようになったため現われた現象である。

(4) こうした区分は多少恣意的ではあるが、同時にH自動車労組内の現場組織の歴史的形成過程を反映している。実際に協調的勢力は単純な労使協調から「合法的方法を通じた実利追求」路線に変化してきたし、中道的勢力は自らを「穏健合理主義」の路線と呼んでおり、階級的勢力は以後の分化過程を通じてあまりにも大きな内部的偏差を見せているために一つの統一した勢力と見ることは難しい。にもかかわらず主として資本側との交渉で、闘争と動員を通じた圧力、大衆動員を排除した協調と妥協のうちどのような手段をより優先的な戦略として設定しているか、企業の枠を越えて労働階級全体の長期的で戦略的な利益と企業別労働組合に所属した組合員の短期的利益のうちどれを優先視するのかという基準によって区分が可能である。

表 1 歴代役員選挙の結果と要約

	1代	2代	3代	4代	5代	6代	7代	8代
選挙時期	87.9	89.8	91.8	92.8	93.8	95.9	97.9	99.4
候補数	8	7	5	6	5	2	6	4
1, 2次投票率 (%)	88.6	96.2	91.0	93.5	88.1	97.3	94.9	87.2
1, 2次1位得票率 (%)	45.7* 54.9	57.4	47.9 65.3	44.4 61.8	27.8 50.0	60.7	33.9 58.3	34.6* 51.2
執行部の性格	協調的 勢力	中道的 勢力	階級的 勢力	階級的 勢力	協調的 勢力	階級 - 中道 連合	階級的 勢力	階級-中道 連合

出所：H自動車労組 内部資料および李鎮東（1997；98）から再作成（*は1, 2次で結果が逆転）。

このように選挙過程は、協調的勢力と中道的勢力、階級的勢力内の各党派の間の多党制的競争の構図を持っており、各勢力間における複雑な選挙連合の過程を示している。中道的勢力と階級的勢力との選挙連合が実現しているのは、逆に見れば、候補とは関係なしに労使協調主義路線が一貫して相当な支持基盤を維持しているためである。毎回の選挙で労使協調主義的路線を代表する候補は、執権直後である第2代選挙を除けば1次投票で最少20%から最大37%を獲得したのであり、その路線を代表する人物が他の人物に代わった第7代選挙を除けば常に決選投票に進出した。こうした投票パターンは企業別労組体制下での組合員の意識と要求を反映したものであり、実利主義を強調する協調的勢力と階級的連帯および闘争を強調する勢力との間の持続的な競争構図を示している。

全体的にH自動車労働組合は、規約上重要な議事決定に対する組合員の直接的参与を制度的に保障する組織運営、執行部の組合員に対する高い反応性、執行部の権力に対する議決機構の牽制、選挙過程の民主的手続きと組合権力をめぐる多党制的競争の持続など、組織運営と選挙過程の両側面で民主的に運営されており、組合民主主義が定着段階に入っていると評価できる。

3 現場組織の分化と資源動員メカニズム

（1）現場組織の形成と分化

組合選挙で競争する主な行為主体は、現場組織である。これら現場組織は10余年間の闘争と理論的学習を通じて成長した組合活動家たちによって構成されており、労働組合の結成そして会社との闘争を一緒にしてきた経験を持っている。果たして選挙で競争するこれら現場組織はどのように形成され、どのような過程を通じて組合権力をめぐって競争する組織に分化してきたのか。1987年労働組合の設立以後、現場組織の形成と分化過程は、組合活動家の理念的分化の過程であると同時に、闘争過程に対する評価の差異、組合内選挙競争の結果であった。

H自動車労組内の現場組織の出発点は、1987年当時、民主/御用の区分、あるいは従属的労使関係を受け入れるかどうか、であった。労組の結成当時は、旧労使協議会委員たちが中心になった協

調的勢力（「ハンピッ」新聞を発刊）と、彼らの「御用性」を批判して労働組合結成を準備してきた民主勢力との区分だけが存在していた。第1代労働組合選挙の結果、協調的勢力が当選すると組合内部では労組民主化を核心的目標とするいくつかの組織が結成された。現場内で労組結成のため自生的に形成された「民主労組実践協議会」（以下、民実協）と学習サークルを通じて成長した「民主労組実践労働者会」（以下、民実労）は、H自動車労働組合内民主勢力の二つの軸を形成している。これらは賃金・団体協約闘争で第1代執行部の職権調印に対する反対と不信任闘争を組織するなど労組民主化に全力を尽くした。

H自動車で最初に労働組合建設を試みた勢力である「民実協」は、1989年第2代役員選挙で勝利し、以後「民主労組」の概念についての批判的論争の準拠になった⁽⁵⁾。一方、「民実労」は在野勢力と連携した学習サークルを通じて理念的訓練の過程を経たために、より急進的な闘争路線と階級連帯の立場を強く持っていた。特に1990年第2代執行部による現代重工業連帯スト撤回と賃金・団体協約の職権調印は、民主労働運動内部の中道的勢力と階級的勢力とのはっきりした分化を象徴するものであった。以後H自動車労組内には、労協協調と合法的方法による実利追求を強調する「協調的」勢力と組合民主主義を強調するが企業別レベルの活動に焦点を合わせて階級的連帯には消極的な「中道的」勢力、そして全国的、階級的連帯と政治的闘争を積極的に受け入れる「階級的」勢力との間の組織的分化と選挙競争の構図が確立した。

1990年第2代執行部の職権調印を契機に現代重工業との連帯闘争を主導した活動家たちが「労組民主化推進委員会」（労民推）を結成し、執行部不信任闘争を主導した。労民推は、労組民主化と目的意識的労働運動を主導した学習サークルおよび多様な連帯闘争の過程から生まれたものであり、労組民主化のために活動する大衆組織の性格と理念的に先進的な活動家組織の性格を同時に併せ持っていた当時の大工場労働運動の一般的形態であった⁽⁶⁾。

これらは1991年第3代執行部選挙のため「現自聯合闘争委員会」（現聯闘）という選挙組織を結成し、選挙で勝利するとさらにこれを「H自動車民主労働者会」（民労会）に改編した。民労会は労組執行部を掌握した条件で現場活動家の役割を新たなものにする必要があったため作られたものであった。この組織は労組執行部に対する牽制、民主労組の現場執行力強化、闘争過程で毀損した指導力の復元を自らの役割として設定していた。しかし、「民主性と連帯性、政治性」を掲げて戦闘的闘争を主導した第3代執行部は、1991年末賞と金闘争での敗北で事実上無力化してしまった。そのため1992年の第4代役員補欠選挙は、第3代執行部が主導した戦闘的闘争に対する大衆の評価であり、以後の労組運動の発展展望に対する論争の延長線上にあった。

この時期に労組執行部の戦闘的活動と闘争過程に対する評価をめぐって現場活動家の間の見解の相違が深まり始めた。それ以前まで組合活動家たちは「労働解放」、「平等な世の中」などの理念を共有していたし、戦闘的あるいは改良主義的という傾向上の差異のみ存在していたのが、「民主労組」執行部の事業に対する異なる評価と選挙過程での異見が発生して路線的分化と感情的な対立が

(5) これについては^{フルサン}蔚山労働政策教育協会（1995）、「蔚山地域労働運動の歴史」を参照すること。

(6) イ ジョンホ「大工場現場労働運動の歴史と課題」『現場労働運動の過去、現在、未来』pp.11 - 19。

生じ始めた⁽⁷⁾。交渉と妥協が不可避な制度的空間の制約や政策力量の不足に悩んでいた執行部と、急進的理念に基づく原則と戦闘的闘争を強調する現場活動家たちとの間の隔たりが少しずつ増大していった。両者の間には、互いに改良主義化あるいは無責任な闘争一辺倒という非難の攻防が激しくなり始めた。

特に1993年現総聯共同賃金闘争で、政府の緊急調整権発動を受け入れるかどうかの問題をめぐって組合内の分裂が深まり、現場組織の分化はいっそう明確になり始めた。第2代執行部をなしていた中道的勢力が「現自労働者新聞」（現労新）と「労組を愛する[サランハヌン]人々の会」（労サラン）に分裂し、第3代、第4代執行部をなしていた階級的勢力は、汎民聯系と第1工場勢力、進歩的労働運動を主張する「労働組合発展研究グループ」（労発研）などさまざまな分派に分裂した。階級的勢力の分裂と選挙過程で生じた感情的隔たりは統一的な組織活動を不可能にし、このことは現場活動の沈滞へと続いていった。

第5代組合執行部は「合法的方法による実利追求」を標榜し、実際、賃金や福利厚生側面での多くの成果をもたらした⁽⁸⁾。交渉は大衆動員よりは労使間の合意を通じて決着し、組合員たちの参与は弱まった。分配に関する争点での実利を獲得した代わりに現場での労働強度は強化され、組合側の現場統制力は弱化した。労働強度の強化に抗議して解雇された梁ボンス代議員の焼身は、現場統制の弱化をもたらした労使協調的路線に対する劇的な挑戦を意味するものであった。それは同時に労働組合の非民主性に対抗するための現場活動家たちの動きを加速化させた。階級的勢力と中道的勢力が結びついて共同対策委が発足し、このとき闘争組織として作られた「梁ボンス烈士精神継承のための実践闘争委員会」は選挙過程で「現自民主労働者闘争委員会」（民闘委）に改編された。その後、民闘委は、実労会、未来会、民闘委、現チサなどにそれぞれ分化することになるが、階級的勢力全体を包括していたこの組織は、現労新、労サランなどの中道的勢力との選挙連合を通じて第6代執行部を誕生させた。

第6代執行部は「国民とともにする労働運動」の路線を明確にするようになったが、96 - 97年の労働法改定ゼネスト闘争の過程で、第6代執行部に対する「改良主義的」という批判が増大した。そのあとすぐ行われた第7代役員選挙を控えて民闘委内で第6代執行部の再出馬に対する反対が強まった。これに対し第6代執行部は、民闘委を組織的に脱退して候補を出馬させ、ただちに「現自実践労働者会」（実労会）を結成した。第7代選挙では組織分裂の責任に対する否定的世論、工場移転を控えて強力な闘争力が必要だという組合員たちの考えに励まされる形で民闘委の候補が当選した⁽⁹⁾。しかし民闘委内部では、再び執行部に入った勢力と現場に残った勢力との間での分裂が深まり始めた。結局、1998年の雇用闘争を経て第7代執行部の中心勢力が民闘委を脱退し、「未来を拓く労働者の会」（未来会）を組織した。その一方で実労会から一部が離脱して「現場を守る人々[現場ウル チキヌン サラムドゥル]」（現チサ）を結成した。

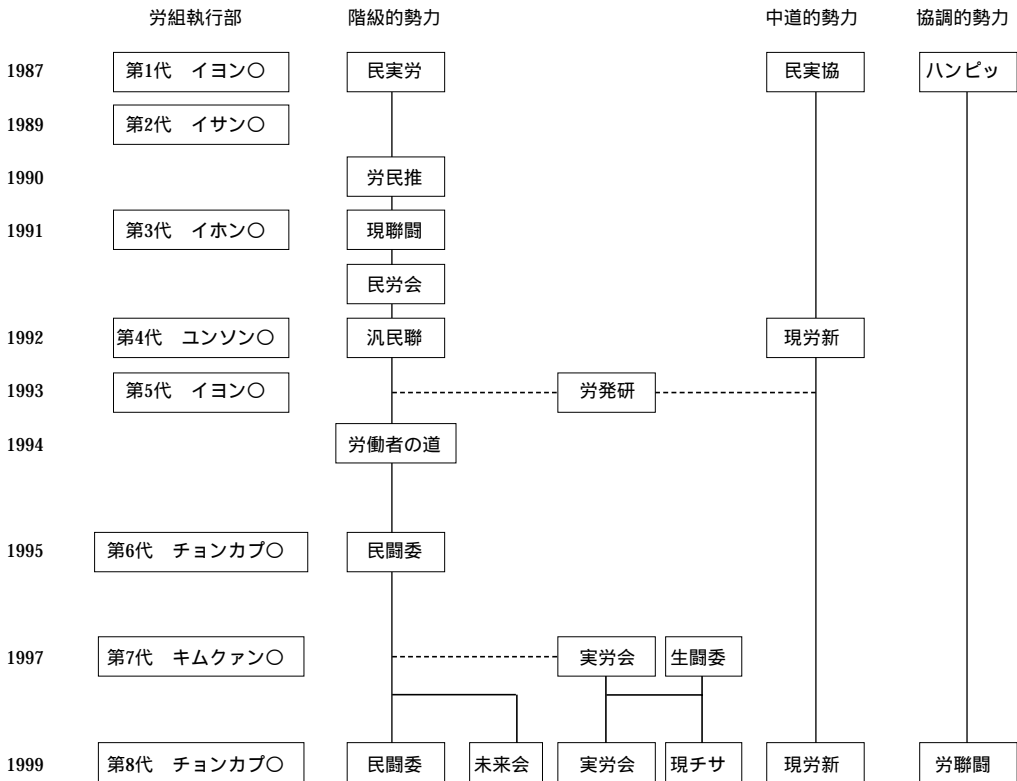
このようにH自動車労組での現場組織の形成と分化過程を見ると、労組活動の草創期には労使間

(7) この当時地域労働運動に深く関与したL氏及びH氏とのインタビュー。

(8) 民主労総金属連盟蔚山本部C氏とのインタビュー。

(9) 前のL氏とのインタビュー。

図2 H自動車労組現場組織の流れ



出所：現場組織建設のための準備チーム、『前進のためのもう一つの出発』1999，p.36から再構成。

の激烈な葛藤と権威主義体制の圧迫が継続して労組内部の理念的、路線的分化が不可能だったため、現場組織間の分化の構図は比較的単純だった。そのためこの時期には資本との関係での協調と闘争、企業の枠を超えた階級的連帯に対する態度を中心にして大きく協調的勢力、中道的勢力、階級的勢力に整理され、組合の闘争過程は、多様な内的傾向が含まれてはいたが資本と政府に対する共同対応を展開した階級的勢力が主導して行った。しかし労働組合の現場統制力が強化され団体交渉が制度化されるにしたがって、階級的勢力内部で路線的分化が本格化し始め、労組執行部と現場組織との関係も複雑な葛藤関係を見せ始める。特に民間委に単一化した階級的勢力から輩出した労組執行部が、相次いで新しい現場組織に分化する過程を反復するなど階級的勢力内部の分化が加速化して労働組合政治の構図が複雑化している。

(2) 現場組織間の亀裂構造と資源動員メカニズム

そうであればこうした現場組織の絶えざる分化の要因は何か。特にこの現場組織が組合権力をめぐって競争する政治党派である点で、これら政治党派間の亀裂の裂け目は何か。

何よりも重要な亀裂の裂け目は、理念と路線での傾向的な差異、相異なる路線と企業外部の労働運動勢力との関係である。それぞれの現場組織ははっきりとした路線上の差異を持っている。「合

法的方法による実利追求」を主張する労聯闘や産業民主主義を主張する現労新の外に、階級的労働運動の伝統に立っている各現場組織も、産別労組建設と労働階級の政治勢力化、現場組織力強化という目標を共有しながらも、その方式と強調点において差異を見せている。民闘委は労働組合活動の官僚化と改良主義化を批判し、下からの産別建設と階級的労働運動を主張しており、実労会は反帝国主義的認識に基づき相対的に大衆の状態と力量に合う柔軟な戦術と国民大衆の支持を強調する。未来会は階級的自主性と闘争性に基盤を置きながらも政策的代案と戦術の開発、産業別労組への移行を何よりも強調している。現チサは何よりも各現場組織の幅広い統一団結を主張している。こうした路線上の差異は明瞭な理念的体系を備えているわけではないが、情勢を見る観点、闘争の目標を設定し闘争を評価する基準が異なることは明白である。

特にこうした路線上の差異は、各組織の活動家たちが学習サークルを持つ過程で外部の党派組織と深い関係を結んできたためにいっそう増幅された⁽¹⁰⁾。初めからH自動車内には多様な理念と路線を持つ党派が企業内闘争に深く関与してきたし、H自動車労組の闘争と戦略選択は、全国的な労働運動に強力な影響力を及ぼすため、企業内現場組織の亀裂は全国的な労働運動内部の路線分化と組み合ったものとなっている。民主労総第1期指導部の主要な流れであった「国民とともにする労働運動」を掲げた第6代委員長が98年民主労総委員長選挙に出馬したとき、民闘委ではこの路線が右派的であると批判して積極的な反対運動を組織した。また99年金属産業連盟委員長選挙に出馬した3名の候補は、それぞれH自動車労組内で民闘委、実労会、未来会の路線の傾向と親和力を持っていたと評価される。こうした路線上の差異は、具体的な争点に対する対応方式や闘争目標と戦略を設定する上ではっきりとした対立と葛藤として表出される。こうした側面からみてH自動車では現場組織の多党制的競争構造は不可避であり、理念と路線の差異はH自動車労組内部の政治党派間の亀裂を規定する土台なのである。

しかしこうした路線上の差異は、現場組織間の分化と葛藤をすべて説明するものではない。現場組織の分化は同時に人間関係を中心とした派閥の形成であり、各派閥間の傾向や活動方式の差異、私的な感情や対立などが選挙を前にして組織的分化に帰結したものである。大部分の活動家たちが労働運動に参加するようになるのは、周囲の先輩活動家を媒介にする場合が多く、この過程で組織の核心隊伍が構成され、ボスを中心とした派閥が形成される⁽¹¹⁾。これらの派閥は互いに特定の活動や闘争過程で相異なる接近方式を取るばかりでなく、相互間の批判と反批判の過程で感情的隔たりが生じる。

こうした感情対立や損傷した人間関係は、選挙過程で誰を候補として立てるべきかという問題をめぐって決定的に増幅する。なぜならば、企業別労組の下で組合委員長は絶大な権力を行使するだけでなく、組合委員長をどの組織が掌握するかによって組合活動の方向や戦略は決定的に影響を受けるからである。大部分の現場活動家は、自分が所属する組織の候補が当選してこそ組合の路線と

(10) 実労会所属の組合役員であるH氏のインタビュー。

(11) 未来会所属第7代役員だったP氏とのインタビュー。

戦略が正しく決定されうるといふ信念を持っている⁽¹²⁾。そのため各現場組織の議長や組合の役員選挙に出馬する候補の選出過程、役員選挙に出馬した候補者間の競争過程で相当な意見の差異と葛藤が発生するようになる。各現場組織は特定の路線で統一されている大きな党派だけではなく、委員長を歴任した名望あるボスあるいは小さな系派を含んでいる。特定の指導路線を持つ凝集力のあつる派閥は、組織の主流を形成してはいるが、選挙で当選できるほどの名望性と大衆性を持っていない反面、名望あるボスたちは、選挙での当選可能性は高いが特定路線への忠誠心が相対的に高くないために、これら組織内で候補に選出されることは容易ではない。したがつて候補の調整過程で組織の支持を受けられなかつたボスたちが新たな組織を形成し、役員選挙に参与する過程が繰り返されてきた⁽¹³⁾。各現場組織内にすでにまた別の小派閥が存在しているために選挙のような特定の契機が与えられるとき、現場組織の分化可能性は常に存在する。

また現場組織の分化のもう一つの要因は、現場活動家の経歴形成および活動のビジョンと関連したものであるが、これは企業別労組という組織形式の問題と直接結び付いている。企業別労組の下では組合活動家たちは上級組織や政党、全国的団体で活動する可能性が封鎖されているために、彼らにとって企業別労組体制とは、労組幹部としての経歴を啓発し長期的な展望を持つことが難しい組織構造である。だから組合内で活動家の世代交代が進まず、一つの現場組織内で成長し経歴を啓発することのできるメカニズムは存在しないのである⁽¹⁴⁾。

彼らにとって唯一の代案は、組合権力を獲得するとか再選されて組合の常任執行幹部として参与することであり、そのため選挙競争に没頭することになる。組合活動家にとって常任執行幹部は、一定の権力を持つ労組専従者としての地位につくことであり、労働から解放されて自己能力を發揮したい欲望の対象である。一つの現場組織が組合選挙で勝利したとしても、すべての組織員が皆そつて常任執行委員に入ることはできず、組織内で常執を選出する過程で葛藤を経験することになり、常執と現場に残つた組織員との間の隔たりが生じる。特定の現場組織を通じて候補として選出されたり常執に参与したりすることが難しいとなれば、当然に新しい組織を結成して選挙競争に参与しようという誘因が強まる。したがつて現場組織は、役員選挙と代議員選挙で人を中心に動く選挙組織の性格を強く帯びることになる。

最後に労働組合の常任執行幹部として制度的交渉に参与した経験が重要であり、これは現場組織の分化と関連したことであり同時に、労組執行部と現場組織との関係というもう一つの争点とも関連している。労組執行部を掌握した経験がある勢力は、はじめて当選した当時には階級原則と戦闘的闘争を強調したとしても、一旦組合権力を掌握した後では資本や政府との交渉過程で譲歩と妥協をせざるを得なくなる。彼らは合法的交渉過程で専門性や政策的代案を提示する能力の限界を切実に感じるだけでなく、労使間合意に対する責任を負わなければならないなど、制度的空間で活動する行為主体としての制約を経験するようになる。これは階級の運動を志向する活動家が、合法的な大衆組織である労働組合活動をする過程で不可避免的に直面する問題である。したがつて執行部

(12) 前のP氏とのインタビュー。

(13) 前のH氏とのインタビュー。

(14) 現労新所属の組合役員であるY氏とのインタビュー。

に常執として参与した勢力は、所属する現場組織がどこであれ、階級的基本原则と資本に対する非妥協的闘争、硬直した闘争路線に負担を感じないわけにはいかない。この問題は組合活動の初期段階である第2代と第4代のときに委員長職権調印という形態で出現したし、第6代と第7代のときには執行部が所属していた現場組織を脱退する形で現われた。現場組織からの執行部の脱退は、ただちに次の選挙でのもう一つの現場組織の出現を意味するものであった。

そうであれば、こうした現場組織が組合の意思決定過程に影響力を行使するメカニズムは何であり、どのような方式で資源を動員して労働組合政治に介入するのか。

現場組織が労組の意思決定過程に影響力を及ぼす方式は、二つある。一つは執行部の政策や対応方式に対する批判や代案を提示するピラや大字報〔立看板・壁新聞の類〕を通じて直接的に組合員大衆に訴える方式である。各現場組織は、労組新聞とは別途に隔週あるいは毎週独自に新聞やピラを発刊している。彼らはこれを通じて特定の争点や闘争方向に対する自分たちの立場を提示したり、特定の路線を中心に組合員を組織して組合員大衆に対する影響力を拡大しようと努力する。

もう一つは現場組織に加入している代議員を媒介にして労組の公式的な議決機構で影響力を行使することである。現場組織が代議員を通じて労組の意思決定過程に公式的に介入する空間は、代議員大会と運営委員会である。執行方向に対する承認を含めて組合の重要な意思決定は、普通、臨時代議員会を経るようになっており、このとき各現場組織は自分の組織に所属する代議員を通じて現場組織の立場を代弁する。各現場組織が日常的に代議員を管理したり組織的に統制するわけではないが、組合の主要な意思決定がなされる代議員大会と運営委員会の賛否投票における現場組織の影響力は相当に大きい⁽¹⁵⁾。

現場組織は特定の争点に対する票決過程で、互いに提携や所属代議員間の連合を通じて現場組織の方針と対立する執行部の執行方針を牽制し否決することができる。臨時代議員会で執行部が提案した特定事案に対する承認の可否を決定しなければならない場合、協商が膠着状態に陥ったとき会社側と協商を続けるべきかどうかの選択をしなければならない場合、代議員大会の意思決定は重要である。このとき各現場組織は自分たちなりの立場と方針を準備して代議員大会に参与するため、現場組織所属代議員たちは、自分の組織の方針に準拠して意思決定過程に積極的に介入することになる。そのため組合執行部の立場としては、闘争方向について現場組織とあらかじめ適切な調整を経なかったり、現場組織との関係が葛藤的になる場合には円満な事業執行が不可能となる。

また運営委員会は、組合役員と常執、代議員代表で構成される労組内の実質的な議事決定機関である。現在、事業部別に1～2名の代議員代表があり、これら代議員代表は運営委員会で労組の諸般運営と関連した議事決定に参与する。代議員代表は事実上専従者として認められるために組織活動のための時間を多く確保することができ、組合運営や争点に関する情報を最も多く確保することができる。それゆえ各現場組織の議長は、代議員代表である場合が多い⁽¹⁶⁾。常執から提案された案件が運営委員会で否決されることは多くはないが、代議員代表同士の連携を通じて執行部を牽制

(15) 前のP氏、H氏とのインタビュー。

(16) 代議員代表は潜在的な委員長候補であるため代議員代表の影響力や権威は役員に劣らない水準であり、役員を牽制することのできる唯一の人物として評価される。

することは可能である。これら代議員代表がどの組織にどのように分布するかによって、組合の執行方向は相当な影響を受ける。

こうした理由によって現場組織の組織力と現場掌握力は、代議員及び代議員代表の選出を通じて確認することができるのである。事業部別代議員代表は、所属事業部の代議員たちが選出し、代議員たちは大部分現場組織に所属して所属組織別分布が明瞭に現われるため、代議員代表の選出過程で現場組織同士の連合は不可避となる。

執行部の立場では、現場組織の同意がなければ代議員と運営委員の反対を抑えることができなくなり、これによって実質的な執行が不可能になれば会社と現場の両方から孤立する状況が発生するようになる。代議員の場合、どの現場組織にも加入しなければ、組織を基盤とした力のある現場活動は不可能である。無所属代議員は現場活動や組合運営の方向に対する自分の立場を個別的に貫徹することが難しく、追求したい活動方向や内容がある場合、立場を同じくする人々の力を集めない限り、公式的組織単位で組織の方針として貫徹することができない。現場組織に所属して組織的立場で提起してこそ代議員会や代議員大会で多数の同意を引き出すことができ、労組運営への実質的介入が可能となる⁽¹⁷⁾。代議員のパートナーである部署長たちも無所属代議員の個別的活動に対しては、無関心であったり無視する傾向を見せるため、現場組織を通じて組織的に対応できるときにのみ会社側との関係で発言権を持つことができる。

日常的に現場組織の影響力は、所属代議員を通じて行使されるため、各現場組織は新規代議員を組織員として充員するための努力を展開する。代議員大会は活動家の訓練場として設定され、現場組織に所属した古参代議員が無所属の新規代議員を組織する場として活用される。普通、初選の代議員が代議員全体の30%位の60～70人位になり、代議員大会では彼らを訓練させ各組織に迎え入れるための競争と努力がなされる。また小委員会は代議員会と区別される独自の組織であり、自前のピラと大字報を発刊し、教育及び修練会を持つ独自の組織として活動する場合が多い。この場合、小委員会内には各現場組織が介入している⁽¹⁸⁾。しかし1998年の雇用調整以後、代議員と小委員活動はかなり萎縮しており、これは労働組合の現場基盤が弱化したばかりでなく、現場組織活動家の大部分が代議員や小委員であるという点で現場組織の充員構造の危機を意味するものである⁽¹⁹⁾。

(17) 民闘委所属代議員J氏のインタビュー。

(18) 小委員会は代議員のように組合内の公式組織ではないため、「下からの参与により自発的に組織された直接的な大衆権力の可能性を持つ組織」として評価される。民闘委所属L氏とのインタビュー。

(19) 雇用調整過程で無給休職者 1,960名中半分以上が組合活動家たちであり、その大部分は代議員及び小委員経歴者だからである。

現場活動家の整理解雇（労働組合 事業報告1999年，p.228，349）

民闘委	実労会	現労新	労聯闘	生闘委	総計
115名	72名	32名	40名	30名	289名

4 労組執行部と現場組織の関係

（1）闘争戦略をめぐる葛藤

H自動車労働組合の歴史のなかで現場組織は、絶えず組合活動家を充員し訓練することで組合の現場基盤を強化しただけではなく、組合員たちを闘争に動員する過程で下からの民主主義を定着させる上で重要な役割を果たした。同時に労組執行部の立場からは、相異なる路線と党派に分裂した現場組織の自分たちの戦闘性を競い合う、いわゆる鮮明性競争は、対資本闘争における効率的な組織としての労組の役割を制限するものとして認識されもする。特に98年の雇用安定闘争の過程で深まった組合活動家間の分裂、執行部と現場組織との葛藤は、資本側の排除的戦略に攻勢的に対応するのに障害として作用し、現場組織間の消耗的葛藤と労働組合の無力化に帰結した。

H自動車労組で労組執行部と現場組織との関係は、95年新しい現場組織である民闘委が結成され、その内部で路線的分化が本格化した第6代執行部から核心的な争点として提起され始めた。現場活動家の立場からは、第3代、第4代執行部では民主労組の存立自体が不透明なほど激しい闘争の過程であったし、まだ路線上の差異が組織的な分化にまで至るほど体系化されてもいなかった。同様に第5代執行部では、実利主義的路线の執行部と現場組織との間の境界がはっきりしていたため、両者の関係は排他的対立 - 葛藤の関係であったし、労組執行部は、現場活動家と事実上分離されていた。しかし第6代執行部からはナショナルセンターである民主労組内部の路線分化と軌を一にしながら現場組織の分化が本格化し始め、特定の路線と傾向をもつ組合執行部と分化した現場組織との間の複雑な関係が展開し始めた。特に、路線的に分化した現場組織間の競争によって成立しスタートした第7代執行部では、執行部と現場組織との間の関係がさらに複雑な様相を帯びた。

労組執行部と現場組織間の関係は、両者間の関係を見る視角の差異、会社との闘争過程での具体的な争点を巡る執行部と現場組織間の闘争戦略の差異、現場組織と葛藤関係に直面した組合執行部に対する現場組織の攻勢に分けて見ることができる。

まず、組合執行部と現場組織が、互いの関係を見る視角において相当な差異が存在する。現場組織は、民主労組を打ち立てる過程で形成された「先進労働者の大衆組織」であり、その最も重要な特徴は、労組とは異なりはっきりした路線と立場に基づいて活動するという点である。その歴史からして現場組織は、民主労組の形成および民主労組に対する認識と分離することはできず、これら現場組織が理解する「民主労組」は、階級的観点に立脚し、労使協調と改良主義化に反対し、全国的な連帯を志向する労組である。彼らは現場組織と労組との関係を「批判的協力関係」と定義し、両者が互いの独自性を認め合い協調する関係として把握する⁽²⁰⁾。組合員の経済的利益を中心に資本と交渉しなければならない労組執行部とは異なり、現場組織は明確な路線と立場に基づいた組織

⁽²⁰⁾ 現場組織と労働組合執行部の関係は、普通、対立と葛藤の関係、一面協調および牽引関係、現場組織の急激な停滞として区分することもあり（金サンボク「現場組織と労働組合」(蔚山労働政策教育協会1997所収)）、組織の派遣者、批判的協力関係、相互補完関係、批判的 - 排他的関係として区分したりもする。全国現場組織代表者会議、『全国現場組織運動の現況』1999；101 - 2, 151 - 4, 190 - 3を参照。

であるため、原則的な立場が強い。彼らにとって重要なことは、労組の改良主義化、官僚化を阻止することであり、大衆組織である労組の活動を下向平準化することに反対する。特定の現場組織が労組執行部を掌握した場合、彼らは両者の関係を「批判的協力関係」を超え、「組織の派遣者」として考える傾向が強く、労組も可能な限り執行部を掌握した現場組織が追求する路線によって運営され、ちょうど党政関係のように執行部の常任執行委員の人選から組合の運営方向までも選挙で勝利した現場組織の方針に基づいて決められなければならないというのである。

つまり、第7代組合執行部とこれを輩出した現場組織である民闘委との関係は、常執人選から複雑な緊張の様相を示し始めた。実労会が分離した以後も民闘委内には多様な小系派が存在したし、選挙運動過程で第7代執行部の主軸をなした系派以外にも、その後民闘委の第5期、第6期を掌握した系派などさまざまな勢力が行動を共にしたが、彼らは常執人選で疎外されたという不満を持っていた⁽²¹⁾。民闘委は、労組の中執は現場組織から派遣されたものであるという立場に立っていたし、他の組織との関係も民闘委とは差別化されなければならないという立場だった⁽²²⁾。また労組活動の牽引のために現場組織の代表と現場組織から派遣された労組執行部との定期的な会議と共同的意思決定が必要だと考えた。反面、労組執行部の立場では、たとえ委員長が民闘委に所属しているとはいえ派遣関係と見ることはできず、労組常任執行委員会は公組織であるためその人選は委員長の固有の権限であるばかりでなく、単純に特定の現場組織だけでなく、その他の現場組織との関係をも考慮しなければならないというものである⁽²³⁾。こうした対立は、現場組織自体が、特定の政治理念で統一された規律ある組織だというよりも、活動家たちの緩い組織であり、その内部に立場と性向が異なる小集団が共存しているために発生する。同じ現場組織所属だといっても、すでに委員長候補選出、現場組織の役員選出、常務執行委員人選過程で内部の葛藤を経験したために、執行部に入った組織員と現場に残った組織員との間の距離感は非常に大きい。

結局、民闘委という特定の現場組織が執行部を掌握したが、常執に入った勢力と現場に残った勢力との批判的協力関係は、具体的な状況でずれが生じ始め、その活動方式においても相当な差異を見せ始めた。現場組織と組合執行部との間のあいまいな役割区分は、実際の争点や事案に対する対処過程で意見の差異として現われる。明確な立場と路線にアイデンティティを求める現場組織にとっては、労働者の要求を集約し組織することで資本との闘争に発展させ、この過程で労働者の階級的意識を高揚させるという論理がより重要である。しかし労組執行部の立場では、彼らが所属する現場組織の路線と立場以外にも組合員全体の要求と圧力を考慮しなければならず、組合員が組合の努力と能力を判断できる準拠としてすぐ目に見える成果を獲得しなければならない。執行部には経営側との交渉が重要な任務であり、協商過程は相互の要求をやり取りする過程である。労使間交渉が持つ相互妥協的性格によって妥協と非妥協の境界線があいまいになり、交渉の責任を負っている

(21) 前のP氏とのインタビュー。

(22) 民闘委所属のL氏とのインタビュー。

(23) しかし執行部の立場では常執を独占することで現場掌握力が低下する逆説的状况に直面するようになる。執行部を掌握したグループは30～40余名の活動家が常執に入ることでの現場組織や他系派に比べ現場掌握力が顕著に悪化する。前のP氏とのインタビュー。

執行部と原則的立場に忠実であろうとする現場組織との間では、この境界に対する判断が異なるのである。そのために現場組織は、労組執行部が「変質した」と批判し、執行部は現場組織が硬直的で非現実的だと不信感を持つようになる⁽²⁴⁾。

こうした葛藤は、98年雇用安定闘争で希望退職と実質賃金削減を受け入れる組合側の譲歩案に対する評価においてはっきりと現れた。雇用安定闘争の過程で労働組合は「一人の整理解雇も認めることはできず、労働時間短縮とワークシェアリングを通じて雇用を維持する」という目標を設定したが、これに対しては執行部や大部分の現場組織の間にこれといった意見の差異はなかった。しかしこうした目標が現実的に達成可能であるのか、具体的にどのように行動すべきかについては、執行部と現場組織との間に相当な認識の隔たりが存在した。深刻な経営上の危機に直面した資本側の雇用調整方針に対して、資本側と何回か妥協を試みた組合執行部は、整理解雇を阻むために希望退職と実質賃金削減を受け入れる譲歩交渉案を提示した。組合執行部は譲歩交渉を、整理解雇反対のためのストライキ闘争の名分を獲得し、国民世論を説得するために経なければならない過程として把握していた。

一方、民闘委、実労会などの現場組織は、希望退職受入や実質賃金削減等いかなる譲歩も決して受け入れることはできないという強硬な立場を固守していた。民闘委は希望退職自体が整理解雇だという立場を固守したし、希望退職は偽装された整理解雇であるが故に、重要なのは整理解雇を回避することではなく、すでに始まっている整理解雇を粉碎することだと主張した。したがって民闘委は、会社側の強硬な立場に対応して、整理解雇粉碎のゼネスト闘争を展開しなければならないと主張した。同様に実労会も会社側の整理解雇撤回を条件に、雇用、希望退職、賃金問題を同時に協議する一括妥結を主張した⁽²⁵⁾。

労組側の対案を提示して会社側と交渉をしなければならない執行部の立場としては、世論上の優位を占めて資本側を圧迫するために一定の譲歩は不可避なことであった。しかし労働と資本との間の階級闘争で、労働者の立場と原則を固守する現場組織にとって譲歩交渉は、資本の立体的攻撃に対する誤った対応であるだけでなく、敗北主義に陥った指導部の闘争意志の問題として受けとめられたのであった。

98年6月末会社側が政府に整理解雇申告書を提出した以後、警告ストと36日間のゼネスト、政府仲裁の暫定合意案発表に至る過程は、労働組合の総力闘争として展開された。依然として会社側の強硬な態度が持続するなかで組合執行部は労・使・政交渉による問題解決に集中するようになった。しかし組合内部では、整理解雇反対という全国的戦線でH自動車闘争の意味を評価しようとする民闘委、実労会と、当該事業場での被害を最小限にし最大の成果を勝ち取ろうとする組合執行部

(24) 第7代役員を歴任した未来会P氏とのインタビュー。

(25) しかしすべての現場組織が闘争戦術で強硬な立場を取った訳ではなかった。中道の勢力である現労新は、稼働率低下が相当期間続くので人力縮減をはじめとする構造調整が必要であり、攻勢的な闘争のためにも譲歩交渉は経なければならない過程だと主張した。また協調的勢力である労聯盟は、組合員の実利という側面から希望退職に無条件反対すべきではなく、本当に希望退職をしようとする組合員に実利が回るように対策を講ずるべきであるという立場に立った。

との間の立場の差異がいっそう明白になった。

組合執行部の立場では、ストライキ闘争を通じて勝ち取れるものが制約されている狭小な空間で、取りあえずの成果と組合員に対する責任を意識せざるを得なくなる。執行部としては公権力投入による不祥事と大量拘束、告訴・告発と懲戒、労組破壊などの事態に対する責任を考慮しないわけには行かなかった。組合執行部の立場では現実的な力関係のために整理解雇受け入れは不可避であったが、組合員たちの気持ちを考えると直接討論や意見集約を通じてこうした闘争基調の変化を説得することは難しかった。公権力投入の雰囲気が高まり政府仲裁が進む急迫した情勢のなかで、整理解雇受け入れについての大众的同意を求める手続きとプロセスは省略された⁽²⁶⁾。

(2) 闘争評価をめぐる葛藤

1998年8月労・使・政妥協を通じてH自動車の雇用調整に関する暫定合意案が作られた以後、労働組合内部政治は、組合執行部と葛藤関係にあった現場組織の攻勢と執行部の防御的対応として展開された。

ゼネスト闘争が進められたあいだ執行部に対する非難を自制していた現場組織は、一旦整理解雇を受け入れる暫定合意案が一方向的に発表されると、整理解雇受入が組合員に対する背信行為だと執行部を強く批判した。彼らには、争点に対する内部討論もなしに政府仲裁にのみ依存したことは組合民主主義を毀損するものであり、整理解雇を受け入れた暫定合意は組合員を欺瞞するものであった。民闘委は、組合執行部が政府との政治的決着で問題を解決しようとした点を批判した。実労会も組合執行部が闘争ではなく協商を中心に置き、政府仲裁にのみ依存して組合員を中心に置かなかった点を批判しながら執行部の闘争意志の不足、改良主義、敗北主義を非難した。結局、暫定合意案は組合員総会で63.6%の反対で否決され、否決の意味をめぐって組合は深刻な内的葛藤に直面した。

しかし暫定合意案否決に対する現場活動家たちの評価は、一致したものではなかった。暫定合意はとりもなおさず職権調印であり、暫定合意案否決は執行部不信任であるから直ちに辞退しなければならないという強硬な立場から、単に暫定合意案が否決されたただだから現執行部は暫定合意案の再協商に最善を尽くし、それ以後に辞退すべきであるという穏健な立場ばかりでなく、相当な誤りがあったにもかかわらず現実と件上暫定合意案は不可避なものであり、懸案問題が残っているの執行部に協力しなければならないという立場まで多様な評価が提出された⁽²⁷⁾。

執行部不信任を主張した現場組織は、「労組正常化のための対策委員会」を作り、不信任闘争を展開し始めた。彼らにとって不信任闘争は「職権調印した非民主的で改良主義化された執行部に対する応懲と労組の綱紀確立であり、健康で闘争する気風を確立すること」(実労会)であったし、「現場から労組の自主性、民主性を回復しようとする勢力の闘争」(第6期民闘委)であった。したがって彼らにとって執行部不信任は、組合正常化のための第1段階を意味するものであった。

⁽²⁶⁾ 組合執行部は整理解雇対象人員のうち1,261名を無給休職に転換し、整理解雇者の生計費と再就業、リコールを保障する線で276名の整理解雇を受け入れた。

⁽²⁷⁾ 現労新は、整理解雇受け入れは原則を外れた選択ではあるが、それが現実的な限界であると認めて執行部中心の団結を訴えた。

しかし執行部にとって組合正常化とは、労組執行部を中心に資本の弾圧に共同対応することを意味した。この時期、労組執行部は会社側の不誠実な労使協議と現場組織の不信任運動との板ばさみの状態に陥っていたのであり、そのため不信任運動が組合の闘争力と協商力を大きく弱体化させていると主張した⁽²⁸⁾。組合執行部にしてみれば、会社側が労組の混乱を機会に現場統制を強化している状況で、不信任闘争は無差別的な資本の弾圧の前で組合に混乱をもたらすものだった。

重要なことは、現場組織間の立場の差異が、全国的レベルでの民主労働運動の分化を反映している点である。民闘委が労組執行部の妥協と非民主性を批判したのは、民主労総内部の労使政委員会と整理解雇闘争に対する方針をめぐる葛藤と緊密に結び付いていたし、整理解雇の受入れが整理解雇に反対する全国的な闘争戦線を攪乱させたと見たためだ。こうした点で民闘委の執行部批判は、労・使・政妥協に対する金属産業連盟指導部の妥協的態度を批判する流れと脈を同じくしていた。同様に組合執行部も、民主労総の「国民と共にする運動」路線が第1期労使政委員会で整理解雇法制化に同意したために難しい状況が展開したのだが、同じ路線を主張する実労会が整理解雇受入れを理由に不信任を主張することに対しては強い不満を持っていた。

また暫定合意に対する評価と執行部不信任問題は、組合執行部を輩出しながらも組合執行部に対して最も強硬な批判勢力であり、内部的に多様な系派で構成されていた民闘委に少なからぬ内的葛藤をもたらした。民闘委に所属した組合執行部は、自分たちが所属している現場組織から不信任の対象にされたのであり、民闘委の議長団が民闘委総会を経ることなく不信任闘争を宣言したことに対して強い不満を示した。民闘委組織員たちは、執行部不信任に対する可否と暫定合意が職権調印であるかどうかをめぐって内部的に分裂した。民闘委第6期は、それが職権調印であり不信任の対象であるという立場であったが、一方民闘委第5期は、手続き上の問題よりは無給休職者の取り扱いなど闘争の後遺症を解決することがより重要であり、執行部の自発的な辞退を受けた後に再選挙を行うことを主張した。

結局、組合員総会で不信任に必要な賛成票が在籍組合員数の3分の2に達しなかったので不信任は否決されたが、執行部と現場組織との葛藤は解消されなかった。このころ、H自動車とK自動車を買収し、H自動車とH精工、H自動車サービスの合併が発表されると、雇用承継と労組統合問題が重要な課題として提起された。労組執行部は金属産業連盟の闘争日程に従いH自動車とK自動車の共同闘争機構を構成し、1999年2月に総会形式の共同ストを計画した。組合執行部にとって共同闘争は、一方的構造調整に対抗して99年闘争の突破口を開くと同時に組合内部の分裂を一掃する意味を持つものであった。しかし現場組織は共同ゼネストが現場内部の動力を考慮せず、執行部の立場の強化のために無理に企画されたものだと疑心を抱いた⁽²⁹⁾。

多数の代議員たちは、現場の組織力と雰囲気や理由にストの延期を求めた。労聯闘と現労新、実労会は総会ストに対して強い反対を表示した。執行部の立場としては、総会ストは代議員代表が事

(28) 職権調印とは組合員の同意手続きを無視して個人の職権を利用してすべての協商を終結させてしまう行為を意味するが、実際には暫定合意の形式で行われたのであり、総会を通じて暫定合意に対する賛否投票を行ったというものである。

(29) 民主労総金属連盟蔚山本部C氏のインタビュー。

業部別に主管して執行しなければならないものなのに多数の代議員および代議員代表が反対する状況では、総会ストは不可能であった。結局、総会が流れたのは、現場の条件を十分に考慮せず組合統合のために無理な日程を推進した組合執行部と、総会ストを執行部の政治的意図が隠されたものと疑って脆弱な現場の条件を反対理由に掲げた現場組織との葛藤が根本原因だったのである。総会が流れた直後代議員たちは、総会流会に対する責任を負って執行部が辞退することを要求し、現実的に組合の方針を執行することが難しくなった執行部は辞退を決定するしかなかった。こうして早期選挙実施が決定され、実労会と現労新の連合執行部がスタートすることになった。

結局、H自動車における組合執行部と現場組織との間の葛藤は、暫定合意案の否決以後、劇的な形態で爆発した。組合執行部はその後も続いた現場組織の不信任攻勢に苛まされなければならなかったし、組合員総会を通じて執行部不信任を否決したにもかかわらず、現場組織の影響下にある代議員たちの同意を得られない状態では、それ以上の闘争計画を執行することは不可能であった。H自動車における組合執行部と現場組織との関係は、常執人選の過程、闘争戦略の設定、闘争に対する評価に至るまで持続的な緊張と牽制、葛藤の関係を抜け出ることができなかったし、このことは労働排除的な「生産の政治」、企業別労組の制約、狭小な制度的空間内であまりにも過重な負担を負荷された組合執行部の限界、組合員たちのその場的な要求と現場組織の階級原則などの間の緊張、という労働組合政治の構造に由来するものであった。

5 結び

労働組合が一つの制度であり、その内部の意思決定と権力行使のための競争が存在するという点で労働組合政治は不可避である。特に韓国の労働組合運動が発展してきた過程で理念的路線と戦略形成をめぐる内部分化が必然的であるという点で、健康な労働組合政治は、労働組合運動の活性化と内部民主主義のために必須である。現場組織は、現場で労働者たちを動員し組合幹部の充員と訓練のための重要な媒介体であり、理念的路線に基づく競争を通じて組合民主主義を豊饒にする主体であるといえる。

しかし韓国の大企業労組で見られる労働組合政治は、相当程度、組合権力掌握に集中された非生産的で消耗的な様相を示してきたことも事実である。韓国の大企業労働組合政治が持っている限界は、労働組合政治の主体である現場組織が、正確に理念的路線に従って分化したものではなく、内的に統一的な組織として凝集しているわけでもないという点である。そのため現場組織の間の分化と競争は、明確な路線と政策の対決というよりは前近代的派閥競争の性格も強い。こうした点で現場組織間の競争と労働組合政治が意味のあるものとなるためには、理念的スペクトラムを中心とした現場組織の再編が必要であり、そのためには路線的差異がより明確にされなければならないだろう。

また大企業における労働組合政治の否定的な姿は、政府と資本の排除的労使関係戦略と組合員の実利的要求の間で過度に負荷された企業別労組の限界からもたらされる。企業レベルの争点と要求が全国的レベルの労使関係によって制約される現実において、労働組合常執幹部たちは企業レベルで解決しがたいすべての争点と要求に対しても責任を負わねばならず、個別企業レベルの闘争が全

国的戦線に及ばず影響についても悩まなければならないのである。同時に当該企業の従業員によって構成された企業別労働組合は、選挙競争で勝利するために組合員の具体的な要求を充足させなければならない。しかし資本から具体的な成果を勝ち取るための制度的交渉と戦闘的動員は、常に成功するとは限らないし、しかも雇用争点のような新しい問題は企業別労組の能力を超えたものである。資本の排除的戦略と組合員の高い要求との間にはさまれた労働組合の選択の幅は非常に狭いものであり、組合の選択が組合員すべてを満足させることは難しい。そのため狭小な空間のなかで、組合指導部は労働運動の大義と組合員のための具体的な成果を結び付けなければならず、毎年の闘争時期には、戦闘的動員と制度的交渉の均衡点を見出さねばならない困難な問題に直面する。

この点において、H自動車の労働組合政治は、わが国の企業別労組の理念的分化と内部政治の特徴を最も典型的に示してくれている。企業レベルと全国レベルのすべての面で韓国労働組合政治の核心的な特徴は、制度的交渉と戦闘的動員のディレンマであり、それは労働組合が合法化、制度化されたにもかかわらず労働に対する資本と政府の排除的戦略が持続している状況を反映するものである。こうしたディレンマが発生するのは、労働組合である限り組合指導部としては組合員のための具体的な成果を勝ち取らないわけには行かないが、しかし排除的戦略が持続する状況で具体的な目標を達成するための手段としては、戦闘的動員と制度的交渉のいずれも成功を保証するものではないからである。そのためどのような理念的路線も支配的な路線としての地位を獲得することが難しい状況のなかで、組合の意思決定と戦略形成をめぐる相異なる理念的路線を持つ集団間の競争と葛藤が激烈に展開される。

こうした意味で雇用調整をめぐるH自動車の労働組合政治と生産の政治は、いくつかの重要な教訓を提供している。最も重要なものはやはり雇用調整のように労働者の決定的な利害関係と関連した企業的意思決定が労組排除的になされる限り、消耗的な葛藤が不可避だという点である。戦略的レベルの意思決定に対する労働組合の参与と、その参与の枠内での責任を通じてのみ新たな労使関係の展望を見出すことができるだろう。韓国の労働組合政治は、企業レベルの生産の政治、全国レベルでの労働政治の展開過程と分離して評価することはできないのである。第2に、企業レベルの労使関係の変化は、全国と産業、企業、作業場レベルなど交渉のレベルによって交渉の争点が明白に分けられ、それぞれのレベルで解決できることとできないこととの明確な境界が必要である。狭小な制度的空間と組合員のすべての要求を汲み入れなければならない過負荷の状況が克服されない限り、韓国の労組は内部民主主義にもかかわらず、相当な跛行状態と試行錯誤を克服するのは困難である。第3に、労働組合幹部のキャリア開発の経路が必要だという点である。これは組合活動家の視野と展望を企業内に閉じ込めることなく、組合活動家としての経験と認識を発展させることのできる可能性を提供しなければならないことを意味する。これは労働組合の組織体系の変化、労働運動の政治政党化の可能性と直接に結び付いている。

2000 . 6 . 21

（チョ ヒヨレCho, Hyo-rae 昌原大学校社会学科助教授）

（キム ウォンジュンKim, Won-joung 新潟産業大学人文学部教授）

参考文献

- 現代自動車労働組合,『事業報告』各年度。
- 現代自動車労働組合(2000),『規約集』。
- 現代自動車労働組合(1999),『99年賃金引上げ要求書』。
- 現代自動車労働組合(1998),『98年賃・団闘のための設問調査報告書』。
- 現代自動車労働組合(1999),『99年賃・団闘のための設問調査報告書』。
- 現代自動車労働組合(1999),『98-99年『労組新聞』『労組消息誌』集』。
- 現自 実労会(1999),「1998年自動車整理解雇阻止闘争評価」。
- 現自 民闘委(1998),「1998年現自整理解雇粉砕闘争評価書」。
- 現自 民闘委(1998),「第5期事業報告書」。
- 現場組織建設のための準備チーム(1999),『前進のためのもう一つの出発』。
- 金東椿(1995),『韓国社会労働者研究』,歴史批評社。
- 朴ミョンジュン(1997),「自動車産業の生産合理化に対する労組の対応研究: H社とD社」ソウル大修士論文。
- 蔚山労働政策教育協会(1995),『蔚山地域労働運動の歴史』,コサン文化印刷所。
- 蔚山労働政策教育協会(1997),『現場組織運動の過去,現在,未来』。
- 李ビョンフン(1997),「韓国自動車工業の労使関係」,『自動車工業の雇用関係』,韓国労働研究院。
- 李ジョンソン(1998),「重工業巨大独占企業における労働運動に関する研究」高麗大修士論文。
- 全国現場組織代表者会議(1999),『全国現場組織運動の現況』,図書出版 現場から未来へ。
- 鄭承国(1995)「柔軟の生産を目指した技術と組織の変化」成均館大博士学位論文。
- 趙亨齋(1998)「現代自動車の雇用調整: 対立的労使関係の衝突,妥協,復帰」
『産業労働研究』第5巻第1号。
- 趙亨齋・李ソングン(1998)「生産合理化と労働組合の対応: H自動車とH重工業」未発表草稿。
- 韓国社会科学研究所(1993),『現代自動車労働組合の政策樹立に関する調査報告書』。
- Undy & Ellis & McCarthy & Halmos(1981), 'A Typology of Union Government'
edit by McCarthy, *Trade Unions: Selected Readings*. Penguin Books 1987.
- Bok & Dunlop(1970), 'How Trade Unions Policy is Made' Labor and the American
Community edit by McCarthy, *Trade Unions*.
- Roderick Martin(1968), 'Union Democracy: An Explanatory Framework'
edit by McCarthy, *Trade Unions*.
- Lipset & Trow & Coleman(1956), "Union Democracy: the Internal Politics
of the International Typographical Union".
- 李鎮東(1997)「工場制度と労使関係」立命館大学博士学位論文。
- 高橋洸(1987)『日本の労使関係の研究: 「企業別組合」の構造と機能を中心として』未来社。
- 山本潔(1981)『自動車産業の労資関係』東京大学出版会。