

Hagen Koo,

*Korean Workers: the Culture
and Politics of Class
Formation*

評者：鈴木 玲

本書は、韓国の労働者階級の形成と労働運動の歴史を、1970～90年代の動向を中心に分析する。階級形成と運動の発展を、政治的、経済的文脈だけでなく、社会・文化的文脈からも分析し、韓国の労働運動の多様な側面を階級、階層、文化、ジェンダーなどの複眼的視角から説明する。本書の焦点は、特に厳しい労働条件、社会的差別に苦しんだ工場労働者と、厳しい政治状況のなかで労働者の運動を起こそうとした活動家におかれ、彼・彼女らの体験をインタビューや日記の内容分析から掘り起こしている。すなわち本書では、政治的制度や経済的構造などの「上から」の視角よりも、労働者が職場で置かれている状況や草の根レベルの運動の「下から」の視角が重視されている。

本書の要約

本書は、第1章のイントロダクションで問題意識、主要な論点、そして分析枠組の提示を行う。1970年代に一般的に国家や経営者に「従順」とみなされていた韓国の労働者は、80年代末以降、他の東アジアのNIESの事例と比較して強力な労働運動を形成した。著者は、韓国の労働者意識は職場での待遇に対する強い怒りと憤りに特徴づけられ、労働運動の発展はそのよう

な意識に促されたと指摘する。また、主に西欧諸国の労働史の先行研究レビューと韓国の事例との比較を行う。そして、分析枠組として（E.P.トンプソンの研究に示唆を受け）階級形成において労働者個々人が重要な役割を果たすこと、労働者の階級形成と運動の発展は経済発展により自ずからもたらされるのではなく、さまざまな政治的、文化的障害（労働運動に抑圧的な国家、職人文化（artisan culture）の伝統の欠如、現業労働者に対する社会的差別など）の克服を通じてもたらされることを提示する。

第2章は、主に1961年の軍事クーデターによる朴正熙政権成立以降の労働運動の経済的文脈を検討する。朴政権は労働運動を厳しく弾圧する一方で、輸出産業育成や重化学工業化を推進した。国家主導の経済政策のもと、韓国経済は急速に発展し、資本蓄積と労働力のプロレタリア化が進んだ。農村から都市部へ労働力が流出し、第二次、第三次産業の雇用者が急増した。工業化は、繊維、衣服、電子産業などの輸出産業での労働力の同質性の高さ（多くの労働者が農村出身の若年女性労働者で、単純労働に従事した）、工場の地理的集中などを特徴として進展した。そのため、同じ地域内の工場間の労働移動が促進され、近隣の工場の労働者どうしの社会的連帯が生まれた。

第3章は、韓国の工場における経営者の労働者に対する専制的権力関係、劣悪な労働条件、それに対する労働者の不満や反発、そして経営者が労働者を劣悪な労働条件で働かせる社会的背景を検討する。著者は、急速な工業化にもかかわらず、労働者が工場の厳しい職場秩序にスムーズに適応した理由として、教育制度の発達、徴兵制による軍隊生活の体験を通じて高度に統制された生活に社会化されたこと、経営者が家父長的イデオロギーを通じて権力に対し従順な女性労働者を育成しようとしたことを挙げる。

劣悪な労働条件として、長時間労働、不規則な休日、半熟練工（特に女性）の低賃金、頻繁に起こる労働災害、職業病の蔓延などが挙げられている。労働者の賃金は70～80年代に上昇したが、多くの労働者の生活水準は依然貧しい状態が続いた。労働者はこのような劣悪な労働条件に対し強い不満を持ち、「人間の尊厳に値する処遇」(humane treatment)を強く求めた。しかし、多くの場合組合運動を結成して経営者に労働条件改善を求めることは困難であったため、転職によりより良い労働条件を求めることが多かった。なぜ、工場労働者はこのような劣悪な労働条件に置かれたのか。著者は、社会全体が現業（ブルーカラー）労働者を軽蔑的に扱っていたこと、そのような社会的態度を内面化した経営者が現業労働者を「尊厳ある人間」として処遇せず、ホワイトカラー労働者と差別して待遇したことを指摘する。女性労働者の場合、現業労働者に対する差別に加え、ジェンダー差別にも苦しんだ。

第4章は、1970年代の繊維産業で働く女性労働者の労働運動と、その運動を支えた教会組織の活動をあつかう。1970年11月、ソウルの平和市場で裁縫工として働いていたチョン・テイルが、繊維労働者の劣悪な労働条件に抗議して焼身自殺した。彼の自殺は労働者や知識人に大きな衝撃を与え、チョン・テイルは殉教者として労働者階級形成と組合運動のシンボルとなった。当時、繊維産業の企業では労働組合は未組織か、組織されていても経営者に支配されている御用組合だった。女性労働者の活動家層は、労働組合の新たな結成、あるいは既存の御用組合を乗っ取る方法で、労働者の利益を代表する労働組合の結成を模索し始めた。女性労働者の活動は、都市産業宣教会などのキリスト教会組織が主催する小グループ活動や労働者夜間学校などと密接に連携して進められた。特に小グル

ープ活動は、女性労働者の間に企業を超えた連帯意識を促進し、繊維労働者の草の根レベルからの労働運動の基盤を形成した。少数の工場では、女性労働者は多くの障害を克服して経営者から独立した組合を結成することに成功した。著者はインチョンにある東一紡績の女性労働者の闘争を、その代表的事例として挙げている。この闘争の特徴は、対立が経営側と労働者間だけでなく、独立組合を守る女性労働者と御用組合を支持する男性労働者間でも起こったことである。東一紡績や他の工場の女性労働者の闘いは、ほとんどの場合活動家の解雇、労働組合上部団体からの弾圧、そして国家による弾圧により敗北してしまう。しかし、解雇された労働者が中心となって企業を超えた地域レベルの労働運動を結成し、またこれらの運動は反体制運動とも連携を深めていった。

第5章は、1980年5月の軍事クーデターにより成立した全斗煥政権による労働運動への弾圧と、それに対抗する労働運動の政治主義化と学生運動との連携を検討する。80年の短い「ソウルの春」の間、労働運動は活発化したが、全斗煥政権は新たに結成された独立組合を禁止し、活動家を組合指導部から追放した。労働運動は再び冬の時代に入ったが、70年代と異なり労働運動は教会組織など外部の支援に頼らず、自律的に運動を進める力をつけた。労働運動の中心となったのは、企業から解雇され組合役員の座を追われ「プロ化」した組合活動家であった。一方、80年代初期、学生運動は労働運動への関与を深め、労働者の階級意識の促進と組合結成の援助のため、多くの学生が偽装労働者として工場で働き始めた。学生は主にソウル、インチョン、プピョンなどの工場集中地帯で働き、労働者の小グループ活動を結成し、さらにこれらの小グループの社会的ネットワークを構築した。80年代半ばに全斗煥は政権の正統性維持の

ため政治的抑圧を部分的に緩めたため、多くの独立労働組合が結成され、クロ工業団地の事例に代表されるような地域レベルの共闘組織も結成された。また、大宇自動車のプピョン工場では、85年に財閥系の重工業では初めて高度に組織化されたストライキが起こった。このように、反体制運動の弱体化をねらった全政権の抑圧政策は、逆に労働運動と学生運動の連携を強め、労働運動の政治主義化を促進した。

第6章は、労働者の自己意識の変化に焦点をあてる。工場労働者は長い間社会的差別に苦しんだが、女性労働者の場合にはさらにジェンダー間の差別も加わった。そのため、多くの労働者は低い地位からの「退出」を志向した。しかし、70年代末から80年代始めにかけて労働者は自己否定的な自己意識と国家と経営者が強調する国家主義、家父長主義的イデオロギーを克服して、労働者階級としてのポジティブな自己意識を形成した。労働者のポジティブな自己意識は、70年代後半から発達した「民衆運動」(Minjung Movement)のイデオロギーと言説にも影響を受けた。著者はさらに、「恨」という概念が韓国の労働者の思考や行動に大きな影響を与えていると指摘する。「恨」は、抑圧された者が自分達の置かれた不幸な立場に対して持つ悲しみと後悔の感情であると同時に、そのような状況に対する爆発しそうな憤懣を意味する。「恨」は階級言語ではないものの、労働者の経営者に対する抗議行動に強い感情的要素を注入し、労働者どうしの連帯感を強める役割を果たした。

第7章は、1987年6月の政府の民主化宣言以降に起こった労働者大闘争に焦点をあてる。労働者大闘争は、韓国の労働運動の性格を大きく変えた。それまでの労働運動の中心はソウルや京畿道の工業地帯であったが、87年の大闘争では運動の中心は現代財閥の重化学工業が集中す

るウルサンなどの韓国南部の工業地帯にシフトした。また、それまでの労働運動では軽工業を中心とした輸産産業で働く女性労働者が大きな役割を果たしたが、87年以降は重化学工業の大企業で働く男性現業労働者が運動の中心勢力となった。ウルサンに集中する現代財閥系の企業では、組合が組織されておらず、また87年以前はほとんど労働争議が起きなかった。現代自動車や現代重工業などの大企業労働者は、(一部の活動家の事前準備があったものの)「自発的」に運動を起こし、労働者の利益を代表する民主的組合を結成しようとした。経営側は民主組合の結成を暴力的に阻止したり、御用組合を育成しようとした。現代自動車では民主的労働組合は比較的スムーズに結成されたが、現代財閥は現代重工業の民主的組合と現代系企業の労働組合連合体(現総連)を認めなかったため、現代系の組合が連携して組合承認を求める大闘争をウルサン全市を巻き込んで展開した。これらの組合は、組合の承認だけでなく、賃金の引き上げや権威主義的な労務管理の改善(最も象徴的な事例は、労働者の髪長さに関する規則の廃止)を要求し、これまで長い間経営者に対して抱いていた「恨」をはらそうとした。重化学工業の現業労働者の闘争は、労働者の企業を超えた横の連帯意識を強めただけでなく、同じように権威的労務管理で苦しんできた銀行、病院、出版・マスコミ産業などのホワイトカラー労働者の組合結成も促した。

最終章の第8章は、1990年代の労働運動の変化と経済的、政治的文脈を検討する。87年の民主化宣言以降活発化した韓国の労働運動は、90年代に入ると「後退期」に入った。その背景として、政府の労働政策が再び抑圧的になったこと、企業がアメリカや日本の経営手法を取り入れ人事政策を刷新し、柔軟な労働力の利用、労働組合に対する懐柔政策、企業文化の促進など

の政策を実行したことがある。労働運動の「後退」は、組合数や争議数の大幅な減少、多くの企業別組合で穏健で実利的な指導部が選出されるようになったこと、戦闘的で階級意識を持った活動家が組合員のなかで少数派になったこと、多くの組合員が個人主義的、自己中心的になり、組合活動への関心を低めたことなどに示される。労働運動は一般に「後退」したと評価されたが、「前進」した側面もあった。大企業部門の組合組織率は依然高く、活動家層は少数派になったものの職場での組合活動を通じて組合執行部に影響力を持ち、ホワイトカラー労働者の組合運動が成長し、90年代前半の保守的な韓国労総に対抗するナショナルセンターを結成する努力が95年の民主労総の結成に結実した。また、労働運動は96年末から97年初めにかけて、労働法改正反対のゼネラルストライキを実施し、その組織的力と戦闘性を示した。さらに、97年末に始まった韓国の経済危機は労働組合の政治的役割を高め、金大中政権が98年1月に設置した労使政委員会には韓国労総とともに民主労総の代表も参加した。しかし、ナショナルセンターは国家レベルの政策参加と引き換えに、解雇規制の緩和や経済改革期間中の産業平和の維持などを盛り込んだ協定の受け入れを加盟組合や組合員に説得する責任を負うことになった（民主労総の場合、協定は組合員の厳しい批判にさらされ、執行部は交代させられた）。90年代の労働運動の「後退」と「前進」をふまえ、著者は21世紀初頭の韓国の労働者階級は大きな岐路に立っていると指摘する。すなわち、労働運動は強力な組織基盤を背景に社会的に影響を持つ勢力に成長するのか、あるいは組織的に分断されて狭い範囲の活動に限られた弱小勢力になるかの分かれ目であると論じる。

本書へのコメント

韓国の労働運動や労使関係に関する情報は、韓国語圏以外では十分であるといえない。著者自身が指摘しているように、韓国の労働運動をテーマとした英語の本（モノグラフ）は、本書の刊行以前は3冊しか出されていない。これらのテーマについて日本語で書かれた本や論文は多いが、評者の知る限りでは労働者や活動家の視点から書かれた研究書はこれまで刊行されていない。本書は、韓国の労働者階級の形成と運動の歴史を、韓国の専門家でなくても十分理解できるように説明しており、韓国の労働運動・労使関係研究だけでなく、比較労使関係・労働運動史の分野にも大きく貢献すると思われる。なお、本書は韓国語に翻訳され刊行され、政治・社会分野ノン・フィクション部門で売上げトップ10に入ったそうである。労働運動分野の文献が数多く刊行されている韓国においても、本書の豊富な歴史的叙述、ユニークな分析視角が評価されている証左である。

評者は韓国の労働運動の専門家ではないので、内容について「つっこんだ」コメントのできる立場ではないが、本書の内容についていくつか気づいた点や考えさせられた点について述べる。第一に、1970年代の繊維産業における女性労働者主導の労働運動の叙述で、一般の男性労働者は経営側に立って女性が結成した独立組合を潰した「悪役」として描かれている。著者は、男性労働者がこのような行動をとった理由として、文化に根ざした男性の女性に対する蔑視と、男性労働者は女性労働者とは違い企業内での昇進が約束されていることを挙げている。しかし、男性労働者自身の視点からの説明が不十分に感じる。彼らも女性労働者と同様に権威主義的な労務管理のもとに置かれていたとしたら、なぜ女性労働者と連帯しなかったのだろうか。また、80年代に入ると男性労働者の意識は

変化したのだろうか。インタビューやその他の資料から、男性労働者の「言い分」をもっと掘り起こすべきではなかったか。第二に、本書は労働者の闘争に焦点を置くので、少なくとも表面上は産業平和が保たれていた企業の労働者の状態や労使関係についてあまり言及していない。例えば、87年の労働者大闘争以前のウルサンなど南部の工業地帯にある財閥系企業の労使関係はどのような状態であったのだろうか。なぜ、87年まで男性労働者は処遇や給料に不満を持っていても、70年代の繊維産業で働く女性労働者のように労働争議を起こしたり、組合を結成する動きをみせなかったのだろうか。

第三に、評者は本書を読んで韓国と日本の労働運動と労使関係の違いについて考えさせられた。韓国の労働者の「道徳経済」(例えば、「人間の尊厳に値する処遇」やブルーカラーとホワイトカラー労働者間の差別撤廃の要求)は日本の労働者のそれと類似している。また、労働組合の組織形態は基本的には日本同様企業別である。しかし、日本と比較して、87年以降の韓国の企業別組合は経営者のコントロールから独立

しており、職場規制力も強い。そして、労働組合は企業を超えた闘争で強い動員力を発揮する。両国の労働運動・労使関係の違いを説明する要因は何か。評者が本書の分析から示唆を受けたのは、国家の労働運動や労使関係への関与の形態が違い(韓国は直接的、日本は間接的)、それが労働運動・労働組合のあり方に大きな影響をおよぼしているということである。また、文化還元主義に陥ることは避けたいが、韓国の労働者が持つ「恨」という概念も重要な要因であると考えられる。日本の労働者の場合、社会や経済の不正に対して「恨」という感情より、「あきらめ」に近い感情を抱く傾向が(特に近年において)あり、それが日本の労働運動のあり方に影響をおよぼしているといえないだろうか。

(Hagen Koo, *KOREAN WORKERS: The Culture and Politics of Class Formation*, Cornell University Press, 2001年, xii+240頁, ハードカバー: \$45.00, ペーパーバック: \$17.95)
(すずき・あきら 法政大学大原社会問題研究所助教授)

【これだけは知っておきたい労働法シリーズ】 各定価(本体1600円+税)旬報社刊

退職・解雇のルール ◎古川景一

雇用を守り、解雇を規制するにはどうすればよいか。

介護福祉職・働き方のルール ◎水谷英夫

介護サービスの契約関係から労働条件、介護事故まで介護労働をめぐるQ&A。

労働組合活用のルール ◎道幸哲也

労働組合の結成から日常活動、労働委員会の活用まで。

企業再編・会社分割と雇用のルール ◎徳住堅治

会社分割、アウトソーシング、合併、持株会社など企業再編リストラへの対し方。

中高年・管理職 働き方のルール ◎山内一浩

中高年・管理職も労働者。権利と生活を守るための法律知識。

セクシュアル・ハラスメントと男女雇用平等 ◎山田省三

「セクハラ」問題から、ポジティブ・アクションまで働きやすい職場づくりQ&A。

