月例研究会（2005年５月25日）

韓国金属産業における産業別組合の現状

相田　利雄

組織の産別化

韓国では，90年代半ばから組合組織の産別化が進められている。使用者の組合に対する弾圧や損害賠償・仮差し押さえなど財政的圧迫があり，韓国の労働組合は企業別交渉体制の限界を痛感した。また，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浮上した。さらに，IMF管理下でアメリカを中心とした多国籍企業の韓国企業支配が進んだ。労働組合は「カネ」と「ヒト（組合員）」を産別組織に統合しなければ使用者側と適切に対応できないとした。こうして，金属連盟の中でも，産別組織への転換は大義名分を獲得した。1987年からの10年来の素地の上に，産別化が急進展した。

しかし，産別交渉は中央レベル，地域レベルとも充分な進展を見せていない。今後，産別組織が整備され，財政保障も確保されれば，産別交渉機能が進展するか。大企業労組が組織，財政のあり方などについて，どのような方針を持つのか，逆に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。また，産別労組にとって重要な機能が中央と地方でどれだけ実際の成果をあげるか。

金属労組の形成の阻害要因

①大企業の組合員を中心に、「金属労組に転換しても中央集団交渉はできない」という意識。②大企業の組合幹部や組合員が持つ既得権意識。

大企業（現自等）の労働組合は「金属連盟」の中で特別多額の組合費を組合員から徴収し，専従も多くおける。組合活動の事業運営費も確保できる。現自の労働組合は，60－70億ウォンの予算をもつ。専従者の数も「金属連盟」より多い。

「金属労組」の推進勢力は金属労組本部が交渉権やスト権等を掌握するべきとする。これに対して，現自労組やウルサン地域の労組は，それぞれ独立の「企業支部」にするべきとする。現自，現重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，予算や専従などの既得権があり，それを放棄したくない。

中央レベルの産別交渉が2003年に実現

大企業労組も含めて中小企業の金属事業場中心に交渉権および締結権を使用者側交渉代表団に委任することによって実現した。これは，過渡期的な未完の産別交渉・制限的で不安定な産別交渉である。名実兼ね備えた産別中央交渉を実現しようとすれば法的な機構として使用者団体が構成されなければならない。締結された産別団体協約は該当産業全体の労働者たちの賃金や労働条件改善に適用されなければならないのに，この協約は少数の大事業所を含むとはいえ，主として中小事業場を対象としている。

大企業の高賃金労働者たちが既得権をある程度放棄しない限り産別労組の連帯は容易でない。

結論

１　韓国金属産業の産別組合は組織形成として成果をあげている。２　2003年以降使用者側が全国産別交渉に応じており，協定も締結された。しかし，その協定の産業全体への実効力は小さい。３　大企業労組の金属労組への加盟がどのように進展するかが注目される。

（あいだ・としお　法政大学大原社会問題研究所所長）