

# 韓国民主労組運動20年、 産別労組建設運動の成果と課題(上)

林 榮 一／金 元 重 訳

---

はじめに

- 1 産別労組の模索：いくつかの先導的事例
- 2 金属産別労組建設のための努力
- 3 「全労協解散／民主労総建設」と金属産別労組：統合「金属連盟」の出帆
- 4 民主労総建設以後の産別労組建設過程（以上、本号）
- 5 産別労組建設の転機：2006年の産別転換（以下、次号）
- 6 産別労組建設の現況と課題

はじめに

2006年上半期になされた金属産業の大企業労組における大々的な産別労組転換によって、韓国民主労組運動の最大の組織的課題である産別労組建設は、ひとつの重要な山を越えた。振り返ってみると、既存の企業別労組を単一の産別労組に再編する最初の段階の産別労組建設過程が、このようにある程度の成果を生み出すまでには、かの労働者大闘争が起こった1987年以来20年、「全国民主労働組合総連盟（民主労総）」が出帆した1995年から数えても12年余の時間がかかったことになる。

民主労総は2006年12月末基準で傘下組合員の75.6%である56万8,803名が、合わせて27の大小の産別労組に編制されており、2007年中この比率が90%以上に高まり、傘下組織の産別編制が事実上完成するものと展望している（民主労総、2007）。産別労組建設は「韓国労働組合総連盟（韓国労総）」

---

〈訳者付記〉ここに訳出したイム・ヨンイル（林榮一）氏の論稿は、チョドンムン、イスボン編著『民主労組運動20年：争点と課題』（フマニタス、2008）に収められたものである。イム・ヨンイル氏は長らく嶺南労働運動研究所所長として韓国の産別労組建設運動を理論・政策面で支援してきた実践的理論家として広く知られており、現在、新たにソウルで設立された「韓国労働運動研究所」の所長をつとめている。氏は2005年秋来日された折、大原社会問題研究所講演会で「韓国における産別労組建設運動」と題して講演されたが、その内容は本誌573号（2006年8月）に掲載されている。なお、2007年9月の一橋大学大学院社会科学研究科フェアレイバー研究教育センター主催の公開セミナーでの報告論文「韓国における産別労組運動の経験と克服すべき課題－病院労働組合の事例を中心に（上）、（下）」（『労働法律旬報』1668、1670）では本稿でも論じられている保健医療労組の産別労組運動がより詳しく紹介されその問題点が鋭く考察されている。

でも最大の組織的課題として論議されているが、実際には韓国労総傘下組織の産別労組への転換作業はほとんどなされていない<sup>(1)</sup>。産別労組建設運動は、結局、ほとんどが1987年を契機に新たに出発した民主労組運動勢力によって推進されてきたということが出来る。したがって、ここでは民主労総に糾合されている民主労組運動勢力によって推進された産別労組建設運動の展開過程を考察することにする。

## 1 産別労組の模索：いくつかの先導的事例

1987年労働者大闘争を契機に急成長した民主労組運動勢力は、以後独自の労組連帯組織を結成していくことになるが、1989年末にいたると大きく三つの種類の組織を建設していた。製造業部門の生産職労組が中心になった地域別連帯組織、非製造業分野の事務職・専門職労組が中心になった業種別連帯組織、そして大企業生産職労組が中心になった財閥グループ別連帯組織がそれである。

このなかで非製造業からなる業種労組が、一步先んじて企業別労組体制を乗り越えようとして進み出たのであるが、それにはいくつかの理由があった。第1に、これらの組織は当時の労働法によっても合法的連盟として存在できる条件が備わっていた<sup>(2)</sup>。第2に、業種労組のなかで多数の労組は公共部門の労働組合であったが、かれらはそれまでの賃金交渉と団体協約交渉の過程を通じて、個別使用者は何らの自律性もなく政府が事実上の決定権を持っていることを知っていた。単位労組が個別に政府を相手に要求を貫徹させることは不可能であることを悟ったこれらの部門の労組は、もう少し大きな単位に拡大再編された組織を模索することになったのである。第3に、単位労組の地域的密集性がきわめて強かった。各業種連盟傘下の大部分の労組は、病院労連などを除けば、ソウルを中心とした特定地域に密集していた。したがって1993年以後、業種労組は急速に組織再編に力を注ぎ、その過程で実質的な成果も一つずつ現れ始めた。

ここで1989年に結成された全国教職員労働組合（全教組）の影響を指摘する必要がある。全教組それ自体は、産別労組というよりは単一職種労組の性格を持つものであったが、1989年から1991年

- (1) 韓国労総は1991年に翌年までに労働組合組織を産別体制に転換するという方針を発表したことがあった（韓国労総，1991，99）。しかしその後韓国労総は実質的に産別労組建設事業を進めなかったし、1998年になって2000年代のための韓国労総の新たな運動基調の設定作業を再開したが（「2000年委員会」）、産別労組建設問題が盛られていない中間報告書（韓国労総，1999）を発刊したまま作業は再び中断された。韓国労総の内部資料によれば2006年末基準で全体組合員87万2,119名のうち産別労組の組合員は金融産業労組の8万5,676名に過ぎない。これに全国規模の産業別単位労働組合である電力労組（1万9,658名）、タバコ人参労組（6,289名）通信労組（3万399名）を合わせても、全体の16.3%である14万2,022名だけが産別（非企業別）労組所属である。
- (2) 非製造業業種労組の多くは、韓国労総の「連合労連」に該当する業種によって組織されたものである。連合労連は韓国労総傘下のどの産別連盟にも帰属しない事業場をすべて束ねておく組織であり、したがってそのなかから一部の業種組織がつくられて分離することが可能であった。当時の労働法上の制約のうち組織対象重複の問題（複数労組禁止規定）は容易に解決できたものの、設立申告時に上級組織を明記するようになっていたことが問題になったのであるが、この問題は言論連盟、病院労連、建設労連などが提起した行政訴訟に対し勝訴判決が下され（1992年）、1993年初に大法院〔訳注：最高裁〕がこの条項を強制条項と解釈することはできないという判決を下したことによって解決された。

の間の「全教組死守闘争」過程で示された強力な組織力と大衆動員力は、既存の企業別労組とはまったく異なる全国的単一労組の組織体系に起因するところが大きかった。全教組を含めてこの時期における産別組織化のための非製造業業種労組の努力事例のなかで、類型別に重要なものを以下でいくつか取り上げてみよう。

#### (1) 全国的単一労組：全教組

全教組は出発から企業別労組とはまったく異なる組織体系を備えていた。全教組は全国中央組織、道別支部組織、そして市・郡単位の支会組織の3段階組織を備えていたのであり、学校別組織は初めから想定しなかった<sup>(3)</sup>。したがって、すべての組合員は中央に直接加入し、すべての財政は原則的に中央に集中され、労組事務室も当然に事業場の「内」ではなく「外」に位置した。組合員加入資格においても全教組は模範的であった。すなわち「全国の幼稚園・初等学校・中等学校・大学校・文教部およびその他教育機関に従事する教職員」がすべて加入対象と規定されたのであり（〈規約〉第5条1項）、解職された者や任用除外された者にも組合員資格が付与されたのであり（第5条2項）、さらに「準組合員」資格を新設して（1989年12月10日改定規約）教育大学、師範大学などで教師資格を取得しても未発令状態にいた「予備教師たち」を包括しようとした。

全教組のこうした組織体系は、単純に規約上の体系にとどまることなく実質的に運用された。長い間合法性を認定されず、政府の強硬な弾圧に直面していたにもかかわらず、すべての日常活動がこの組織体系を骨幹として行われ、事案別に常設・非常設の「特別委員会」を設置して教育民主化運動と関連した多様な活動を包括するなど、全教組は全国的単一労組体系がもつ長所を余すところなく示した模範的な事例であると評価できる。全教組組織の最大の強みは、強力な「中央集中性」にあった。一つの政策方針は意思決定構造の階梯（総会－代議員大会－中央委員会－中央執行員会－中央常任執行員会）にしたがって民主的討論と多数決にもとづく投票で決定され、決定された政策は中央組織－支部－支会のすべてのレベルで一貫して推進された。

#### (2) 単位労組の統合を通じた単一労組の建設：科技労組，研専労組，放送社単一労組

全国科学技術労働組合（科技労組）は、1988年7月創立された全国研究専門労組協議会から出発して1989年連盟に転換した「全国専門技術労働組合連盟」（1993年合法化、以下「専門労連」）傘下の科学技術分野政府出捐研究所労働組合が、単位労組を解体して一つの労組に統合（一種の労組合併）することで生まれた最初の（小）産別単一労組である（1994年4月15日）。科技労組は専門労連の産別労組組織化方針にしたがって緻密な準備のすえ合法的単一労組への転換に成功することに

---

(3) 学校別分科組織は1990年の「分会運営規定」導入ではじめて作られた。しかしこの分会の機能は「組合の決議事項を誠実に実行」する執行機能、そして「支会および近隣分会との有機的関係を維持」する現場活動活性化機能に限定されていた（〈分会運営規定〉第3条）。全教組のこの分会設置は現場活動を強化するためという目的をもつものであり、したがって企業別労組体制、あるいは韓国労総の1960～70年代における擬似産別労組の分会のように独自の単位労組の性格を持つものではなかった。この組織はドイツの金属労組が1950年代以後共同決定制度の普及にともなう現場活動の強化のために単位労組内に組織した「労組新任者組織」に類似したものである（嶺南労働運動研究所，1994）。

よって、当時の労働法のもとでも産別労組建設が可能であることを立証した重要な事例であった<sup>(4)</sup>。合わせて18労組が解散し3500余名の組合員を1つの労組に束ねることができた。余波は大きかった。まず専門労連傘下組合の産別単一労組組織化の動きが加速化し、いくつかの人文社会系研究所労組が「全国研究専門機関労組」(研専労組)を結成し、他の連盟傘下組織も科技労組の事例を基準として単一労組化を推進するようになった。

科技労組は、まだ多くの限界を持った小規模産別労組であったが、企業別に分割されていた連盟体制とは比較にならないほど強みを発揮することができた。まず、団体交渉の構図が様変わりした。科技労組の結成とともに団体交渉の対象は、所属事業場代表(機関長)たちが一緒に参加する交渉構造に変わり、さらには予算配分権を持った政府(経済企画院)が実質的な交渉対象になった。財政の拡充、中央集中度も漸次強化されていった<sup>(5)</sup>。政治活動の能力も大きく伸張した。最も大きな問題であった研究機関統廃合・民営化方針にともなう雇用危機に対し、強力な動員闘争を展開することで(1994年12月～95年2月)、結局政府の方針を撤回させるのに成功し、その余勢を駆って1995年5月の地方自治団体選挙に4名の候補を出馬させ、そのうち3名を当選させる成果をもたらした。拡大された交渉力と動員力を基盤として労組結成支援(2労組)、労組弾圧阻止などで実効を挙げることができた。したがって現場組合員たちの信頼も大きく高まった(全国専門技術労働組合連盟1996, 273-277)。

科技労組の単一労組建設運動は、連盟レベルではじめて合法性を獲得した言論労連にも大きな刺激を与えた。言論労連は大きく新聞社労組と放送社労組の二つの部門に分かれていたが、放送社労組がまず組織統合の道を模索した。放送社労組は1990年春のKBS労組スト、同年秋の平和放送労組スト、そして1992年MBC労組ストなど何回かにわたって大規模な連帯スト闘争を経るなかで、新聞社労組に比べ組織力と結束力が高まり、この経験を基盤として放送社労組統合を推進する作業に入った。KBS労組、MBC労組が推進の中心となり(この2大労組は1991年現在それぞれ5,160名、2,598名の組合員を擁し、放送社労組全体の90%を代表していた)、1992～93年以後持続的な政策・教育・広報事業を推進した。1994～95年を経て放送社単一労組運動は、まず、それ自体まだ単一労組体系を持つことができないでいたMBC労組の内部組織統合に焦点を当てていた。民間放送であるMBCは各地域の放送社がそれぞれ「独立法人」の地位を持っており、このため全体組合員の40%以上を占めるソウルMBC労組と、少ないところでは40名(清州MBC労組)、多くても150余名(釜山MBC労組)にすぎない19の小規模組織の連合組織であった。MBC労組は科技労組の事例にしたがってこの20労組の統合・単一MBC労組の経路をまず想定し、これを推進した(MBC単一労組は1996年11月30日出帆した)。

---

(4) 科技労組は労働法専門家の助言を得て、労働部に合法的手続きを重ねて質問・確認しながら産別転換を押し進めた。科技労組は単位労組解散がもたらす組織の空白を憂慮し、組合員総会を通じた単位労組解散-産別労組創立ではなく、代議員大会を通じた規約変更の方法を選んだ。

(5) 組合員たちのこれといった抵抗もなしに組合費が引き上げられ(最低が基本給0.8%から出帆後通算給1%に統一)、上級組織連盟費比率が18%から30%に上向調整された(全国専門技術労働組合連盟1996, 267)。企業別労組体制において組合費の引上げと連盟費引上げがいかに難しいことであるか、という点と対比されるべきである。



### (3) 地域組織の統合：全国医療保険労組・全国農協労組

科技労組の結成に向けた努力が進行していた時期に「全国医療保険公団労働組合」（医保労組）、そして「全国農業協同組合労働組合」（農協労組）の全国単一労組化にむけた努力が同時に進行していた。科技労組の場合とは異なりこの二つの労組は、全国的に散在している組織を1つに束ねることでまさに「全国的組織」の意味を持つことができる労組であった<sup>(6)</sup>。組織化は二つの段階で進められた。最初の段階は、市・郡・区に散在している労組を道単位に束ねることであったが、この過程は当初から比較的容易に進められ、合法的地位も獲得しつつあった<sup>(7)</sup>。したがって1993年にはこの二つの労組は道単位で統合された労組の連盟体という性格を帯びていた。以後この二つの労組は科技労組と同様の方式を通じて全国統合単一労組を結成するための努力を傾けるようになる。科技労組よりもはるかに大きな組織規模（農協労組2万3,000余名、医保労組4,000余名）、全国的拡散性などのために使用者と政府の妨害および不許可方針が相対的に強かったのであるが、二つの労組ともに科技労組の前例を前面に押し立てて粘り強い合法的労組結成過程を踏んでいった。結局、相対的に負担が少ない医保労組の合法化がまず実現し（1994年11月）、農協労組は設立申告－差し戻し－再申告－書類補完要求を繰り返していた。しかし農協労組は合法化とは関係なく、1995年11月民主労総が創立されたとき「全国農協労組準備委員会」の形態で加入した<sup>(8)</sup>。

### (4) 共同交渉：病院労連、専門労連、建設労連、事務労連

非製造業業種労組のなかで生産職労組と最も親和力を持っていると評価される全国病院労働組合連盟（病院労連）は、1989年以後産別組織化の方針を決めていたが、科技労組とは異なる条件、すなわち加入単位労組が全国的に散在しており、賃金・労働・雇用条件において内部格差（規模別格差）がきわめて大きく、単位組合内の組織員の職種構成が複雑であり、かつ使用者の構成もきわめて複雑であるなどの条件のために、組織再編よりも交渉集中化（共同交渉）過程を先行させながら内部統合力を高める戦略に傾いていた<sup>(9)</sup>。共同交渉は合法化（1993年6月）された後連盟中央に交

---

(6) 科技労組として束ねられた単位労組は、昌原所在の二つの研究所労組を除けばすべてソウルと忠清南道大徳研究団地の2地域に集中していた。したがって業種別組織の性格がきわめて強く、地域組織の性格は弱いという特徴を持っていた。これに比べ農協労組と医保労組は全国各地に散在した単位労組を結合しなければならないという課題を抱えていた。産別組織化の経路という点から見れば、科技労組に比べはるかに大きな意味を持つものであった。

(7) 「農協協畿地域労総組合」がはじめて裁判所の判決によって合法化されるや（1993年2月23日）、これを契機に道単位労組の合法化を目指すよりも直ちに全国単一労組に進むための努力がなされた。

(8) 全国農協労組は長期にわたる合法化闘争の末、1999年11月8日ソウル地方労働庁によって設立申告が受理されて合法化された。

(9) 1995年現在、病院労連は合わせて12地域本部138労組、組合員は35,000余名であった。このうち120病院が法人または公社所有の形態であり、学校法人が38病院、医療・財団・社団法人が33病院、社会福祉法人が7病院、特殊法人が13病院、地方公社が29病院であり、個人病院は10病院に過ぎない。病床が500以上の病院にはすべて労組が設立されており（36病院）、300～500病床規模の組織率は約50%（34病院）であるが、300病床未満の組織率はきわめて低く、とくに零細個人病院は死角地帯として残っていた。組合員たちの職種は事務職、看護職、薬務職、保健職、技術職、電算職、医工職、別定職、技能職、臨時職など実に多様であり、

渉権を委任する方式を主として採択したが，組織力が比較的強いソウル・仁川の二つの地域本部，そして全国地方公社医療院労働組合協議会（地医労協）の3箇所ですでに開始された。病院規模による賃金条件などの差異が甚だしく，ソウルの場合，大学病院級7病院，中小病院級5病院の二つのグループに分けて交渉を進めたが，第1段階は集団交渉，第2段階は対角線交渉の方法が採択された。参与病院数が少ない仁川は4病院の集団交渉が，地医労協は集団交渉－統一交渉－対角線交渉が順次進められた<sup>(10)</sup>。1995年には94年の経験を踏まえて全部で5つの地域本部（ソウル・仁川・地医労協・釜山・大邱慶北）で共同交渉を推進するようになる。連盟に交渉権を委任して共同交渉に臨んだ労組の数は1995年に合わせて62労組に達した。病院労連傘下組織の半分が共同賃金闘争の枠のなかに束ねられたのである。

この共同賃闘は病院労連にのみ限られたことではなく，病院労連と同じような条件を持っていた専門労連・建設労連・事務労連でも類似した形態の共同交渉がこの時期に推進されたのであり，これらの共同交渉もすべて同一の目標を持っていた。すなわちこれを通じて内部の組織間の同質性を高め，中央指導部に対する下部組織の信頼度を高め，組織間，組合員間の連帯意識を高めること，そしてこれを通じて科技労組のような方式で業種別に（小）産別単一労組を組織して行こうとしたのである。ただし，病院労連の場合は全国各地域に組織が散在している条件を勘案して，全国単一産別労組の前段階として，地域本部別共同賃闘を経て地域別単一産別労組の組織化をまず推進し，これを土台に全国的単一産別労組に進んでいくという二段階戦略を採択していた差異があるだけである<sup>(11)</sup>。これら組織はそれぞれ1996～99年を産別労組への組織転換期間と定め，段階別にその条件を吟味していく作業をしていた。

いろいろと限界はあった。まず使用者たちがこの組織再編と共同交渉要求を拒否していた。したがって多くの場合，実質的な効果よりは，傘下組織と組合員たちがこうした作業がなぜ必要なのかということ意識するようになる「教育効果」がより大きかった。そして何よりも大部分の業種，それも同一業種内の小業種の境界線にそって，そして雇用主体の性格の類似性を基準として組織再編と共同交渉の努力を傾けていたために，ややもすると「少しばかり拡大された企業別労組」を作り出すことで終わってしまう憂慮もあった。企業別従業員意識は克服される兆しがあったが，「業種別意識」とでも言うべき別な形の拡大された企業別意識が再生産される恐れがあるという指摘も提起された。産別労組の核心的な組織原則が「資本の境界線（企業・業種・産業など）ではなく，労働の境界線にしたがって階級的組織を構成すること」であるとするならば，資本編成の分離線にしたがって動いて行ったこの実践が，果たして階級的大衆組織建設の経路でありうるのか，という疑問も提起された。

それにもかかわらず，この時期に進められたこうした努力は，少なくとも指導部の観点では，経済的・組合主義的水準であっても与えられた限界のなかで可能な限り階級的産別組織に転換して行

看護師が組合員の39%，保健職13.2%，看護助産師が12.8%の順である。女性の比率が約77%に達する（全国病院労働組合連盟，1995）。

(10) 全国病院労働組合連盟（1994）。

(11) 全国民主労働組合総連盟（1966；討論会資料集，03/06）。

こうという明確な目的意識から組織されたものであったという点を評価しないわけにはいかない。この過程で最も難しかったのは、政府や使用者との関係においてではなく、むしろ組織内、組織幹部の水準において、こうした変化が、既存の企業別労組体制下での労組幹部とくに委員長の「権限」を犠牲にするものであるという反発を乗り越えることであった、と評価していることに注目する必要がある<sup>(12)</sup>。

## 2 金属産別労組建設のための努力

この時期に生産職労組の組織転換過程、そして産別共同交渉実践の経験は、うえて見た非生産職労組のそれより一段階遅滞していた。その理由として以下のことが挙げられる。

第1に、生産職労組はほとんど例外なく既存の韓国労総と組織が重複していたので、労働法が改正されない限り、どの連合組織も合法的地位を確保することができなかった。したがって組織再編、産別労組建設の問題よりは労働法改正闘争が優先して考慮されなければならない状況であった。

第2に、1987年以後の労働運動の過程で、すでに連帯組織の枠は業種や産業ではなく、「地域」を中心に形成されていた。とくに全国労働組合協議会（全労協）は、それ自体が地労協組織の集合のような状態であったし、一方、大企業労組は現代グループ労働組合総連合（現総連）、大宇グループ労働組合協議会（大労協）などグループ別連帯組織の枠の中にとどまっていた。したがって非製造業業種労組の場合とは異なり、生産職労組の場合は産別組織化のためにも、まず既存の連帯組織の枠を全面的に解体-再構成しなければならないと認識されていた。

第3に、1987年以後生産職労組運動の中心軸は急速に財閥大企業労組を中心としたものへ移動していたのだが、1992～93年以後これらの労組の大部分は、対外的連帯よりも内部の組織安定化のための努力に重点を置かざるを得ない状況にあった<sup>(13)</sup>。したがって産別組織化のための論議は「全労協」を中心に提起され推進されたのに比べ、大企業労組はそれにほとんど関心をしめさなかった。

第4に、運動基調の差異という問題があった。生産職労働運動の観点から見ると、業種労組側の組織再編努力は、それ自体は望ましいものではあるが、生産職労組の条件や「情緒」にはそぐわないものであるという思いがあった。とくに生産職労組の立場からは、この努力が大衆動員と大衆闘争を基盤とした闘争の方式ではなく、合法化された連盟があまりにも合法的方法で、法に依存して推進しているものに映った。いってみればそれは生産職労組から見ると、組織の発展にはちがいないが、運動的観点からは多分に「改良主義的」なものに映っていたということである。

しかし最も大きな問題は、状況と条件の差異であった。1987年以後、生産職労組運動は産業別・

---

(12) 「この過程で最も大きな障害でもあり推進力でもあったのは、企業別労組の委員長たちであった。委員長たちが既得権を放棄し、産別労組の大義に勇んで結合するようにすることが最も大きな課題だったのである」(全国専門技術労働組合連盟1996,263)。

(13) たとえば1990年になると大部分の財閥大企業で積極的に推進された経営主導下の企業革新運動、いわゆる「新経営戦略」の問題があった。「新経営戦略」は作業場レベルの労組の権力基盤（現場掌握力）を大きく侵食して大企業労組を「内側から」揺り動かす効果を発揮していた。最も代表的な事例が1989年から始まった大宇造船の「希望90年代運動」である。（嶺南労働運動研究所，1995）。

業種別にみると金属部門にほとんど集中していた。そして韓国労総との関係でみると，組織的にも金属部門は民主労組陣営が主導権を握っていたが，反面，繊維・化学などその他の部門での民主労組陣営の組織力はほとんど無視してもよいくらいの程度に過ぎなかった。したがって生産職労組の場合，産別組織化の問題とは金属産別組織化の問題に集約されるほかない性格を持っていたのであり<sup>(14)</sup>，金属産別の建設は，労働運動全体の中心を建設することと同じ意味を持つものでもあった。このための努力は大きく3つの段階（契機）に分けられて進められた。

まず，生産職労組内での産別組織化の問題，とくに金属産別組織化の問題は1991～92年「全労協」内部で最初の論議が始まった。全労協は当時集中的弾圧のなかで組織が急速に縮小していたが，この状況を突破するための方案として「全労協の組織強化と産別労組建設」を同時に追求する戦略を企画した<sup>(15)</sup>。具体的な目標は二つの方向で捉えられていた。

第1に，全労協組織の縮小は，1989年以後の強硬な弾圧，そして産業構造調整とこれにともなう中小製造業企業の経営難に起因するものであり，したがってこれは当時の条件では「定まった運命〔常数〕」のようなものなので，組織強化のためには結局，全労協への参与を保留してきていた大工場労組との結合度を高めて行かなければならない，ということであった。大企業労組の参与は，全労協組織強化の意味と金属産別労組の主体形成という二重の意味を持つものであった。このために「大工場特委」が設置された。第2は，非製造業業種労組と比較するとき生産職労組の業種別組織分化があまりにも不十分であると判断して繊維・化学・機械金属の3業種に限って業種別組織化を積極的に推進するということであった。このために「業種組織強化特委」が設置された。<sup>(16)</sup>

金属産別労組建設の努力の第2段階は，1993年6月「全国労働組合代表者会議（全労代）」出帆を前後して本格的に進められた。「全労代」に参与した生産職労組は大きく「全労協」・「現総連」・「大労協」そしてのちに別途のグループ別労組協議会を構成した起亜グループ傘下労組の協議体である「起総連」とに分立していたのだが，この分立自体が「全労代」内で生産職労組の相対的位相と地位の低下をもたらしていた。この状況を打開するための努力は，大宇造船，現代重工業

(14) 1994年現在「全労代」（全国労働組合代表者会議）に包括されている金属部門組織は全部で488労組，264,402名とされている。これは金属部門全体の組織労働者の数が40万人程度だったことを勘案すると，すでに2/3が韓国労総ではなく民主労組陣営（全労代）の事業場だったことを示している。そしてここに活性化された労組の大部分が含まれていたことを勘案すると金属部門は事実上民主労総のヘゲモニーが貫徹される産業部門であった。これに比べ化学は218労組 5万余名，繊維は47労組 2万余名で組織労働者の1/4水準にとどまっていたのみならず，組織力，運動力もきわめて脆弱な中小企業がほとんどだった（全国労働組合代表者会議 政策班，1994）。

(15) この時期に全労協は内部に「組織発展展望チーム」を構成し，この問題のための政策構想作業の責任を負わせた。1991～92年間このチームでいくつかの政策文件を作成した。それらの文件は以下のようなものである。「民主労組運動の階級的発展のために」，「民主産別と全労協」，「全労協の拡大強化と産別労組への発展のために」，「産別労組建設に関する法的側面に関する検討」。

(16) しかしこの時期の全労協のこうした努力は大きく結実することができなかった。大工場労組はそれぞれ自分の事業場内部の問題に閉じこもっていく傾向を見せていたし，機械金属業種組織はすでに全労協傘下の地労協組織にほとんど包括されていた。繊維と化学は対象事業場の絶対数と規模が小さく，したがって協議会レベルに束ねるとしても全国的に散在している中小事業場を組織化することは事実上限界が明らかな事業であった。



など嶺南地域を中心に布陣していた大規模造船所労組によって推進された。これら労組はその間労災や職業病問題など事案別に互いに協議し、連絡しながら緩い連帯関係を維持してきたのだが、「全労代」出帆を契機に造船所労組の業種別組織体を正式に構成するために集中的に努力するようになったのである。実際の作業は全労代出帆前の1993年3月から始まり、4月30日大宇造船労組委員長が正式に「提案書」を発送することで本格化した<sup>(17)</sup>。

5月1日造船業種労働組合代表者会議が招集され、そこで月1回代表者会議の定例化、産業安全保健・厚生福祉・調査統計・教育宣伝部署の交流拡大、合同セミナー、労組幹部合同修練会、事業場相互訪問および組合員間の連帯書簡運動、漢拏重工業弾圧共同対応組織など、組織結束のための実践経験を蓄積して行った。1993年11月10日全国労働者大会に際して「規約」が確定し、1994年1月6日全労協が主催した国際セミナー<sup>(18)</sup>に参加した労組幹部たちが事業基調、部署別事業方針に対して意見を整理することで事実上1年余にわたった準備作業が締めくくられた。1994年1月30日、「全国造船業種労働組合協議会」（造船労協）が現代重工業、大宇造船、韓進重工業、漢拏重工業、現代尾浦造船、コリアタコマ造船を参加労組とし、三星重工業、江南造船、大東造船、大鮮造船、韓進重工業蔚山工場、韓進重工業修理船労組をオブザーバー労組として正式に出帆する。参加労組組合員数が3万5,426名、オブザーバー労組まで含めると5万余名の組織として出発したのである。

造船労協の出帆は、製造業生産職労組の組織分化を触発する契機となった。造船労協に続いて自動車業種の組織化が加速され始めたし、造船と自動車を除いた残りの金属事業場労組を「一般機械金属」として束ねようという努力も進められた。また、これは民主労総の組織化を前にして一歩立ち遅れていた生産職労組の全国的再組織化を触発したばかりでなく、とくに出帆準備過程で将来の金属産業部門の労働組合を一緒に束ねて「金属連盟」を組織し、これを土台に金属産別労組にまで組織発展を推進していくという立場をはっきりと共有したという点できわめて大きな意味を持つものであった。造船労協創立宣言文には、企業別労組をのりこえ産別労組に進まなければならない必要性、金属産別労組建設の課題、全労協との連帯などの内容が2/3を占めた<sup>(19)</sup>。

### 3 「全労協解散／民主労総建設」と金属産別労組：統合「金属連盟」の出帆

この時期に「全労代」は、ただちに「民主労総」へと転換することが明瞭になってきていた。造船労協の出帆と同時に製造業労組組織の業種分化が本格化するや「民主労総」の出帆日程を繰り上

---

(17) しかしこの過程に全労協執行部が積極的に結合していた。1991～92年間の業種組織化作業の延長線上で全労協執行部は造船業種労組を束ねてみようとする努力したのであり、奏功したことには造船所労組がその間全労協と最も親和的な関係を維持してきた点も強く作用した。

(18) フィンランド金属労組の後援で全労協が開催した「国際造船業種労働組合政策セミナー」を指す。

(19) 出帆当時「連盟」ではなく「協議会」とその名称を定めたのはこの点の反映である。造船労協は非製造業業種労組の組織化過程でのように業種別に分化した組織を志向するのではなく、造船労協の主導的活動を通じて全国の金属労働者を一つに束ねることを目標とすることを闡明したのである。「われわれ全国の造船業種労働者は造船労協の旗のもと固く結束し、自主的で民主的な金属産別労組の建設のため、さらには民主労組陣営の単一な全国組織建設のため……乗り出すであろう」（造船労協「創立宣言文」94/01/30）。

げて1995年5月1日「メーデー」を創立目標日時と定め、このため「民主労総準備委員会」（民労総（準））が組織された（1994年11月）。しかし民主労総創立はその後1995年11月10日全国労働者大会へと延ばされることになる。それは生産職労組の組織化、とくに金属部門労組の総体的組織化方案問題が全労協を中心に提起されて激烈な内部論争が触発されたためである。この論争とその結果は、生産職労組の産別組織化努力の3番目の契機となった。

望むと否とに関わらず、全労協の解消は不可避なことになりつつあった。全労協組織が大幅に縮小していたし<sup>(20)</sup>、業種組織化事業は繊維と化学ではほとんど不振であったうえ、金属での業種分化は全労協に組織的に結合するよりは、全労協の解消と金属全体の組織再編を要求する分化の様相を見せていたのである。したがって全労協「以後」の組織発展の見通しに対する本格的な論議を始める必要性が生じた。そしてこの組織発展論議は、まずもって今後（全労協解消を前提として）金属産別労組、そしてその前段階としての「金属連盟」をどのように組織化すべきかの問題として提起された。

全労協内部ではこれと関連して「第1案」と「第2案」の二つの案が別々に提案され（1994年5～6月）、両者間の論争はただちに金属産業部門労組全体に飛火して行った。この二つの案の差異は、簡単に次のように要約することができる。第1案は民主労総出帆時までに全労協の解消を前提として金属部門労働組合を総糾合して「金属連盟」に組織化しようというものであり、第2案は造船、自動車、機械金属、電機電子など業種別連盟として分化して組織し、民主労総に加入しようというものであった（全国労働組合代表者会議 政策班，1994）。この論争は結局「折衷」で終わった。すなわち金属連盟を主張する側と業種別連盟を主張する側がそれぞれ組織化努力を尽くし、その結果としての現実を認める線で締めくくられた。

「造船」と「自動車」二大部門が鍵を握っていたが、繰り返された協議にも関わらず、両者の立場は変わらなかった。結局、造船労協が機械金属連盟（準備委）と結合し全国民主金属連盟（金属連盟、あるいは「旧」金属連盟）を組織し、自動車業種は「全国自動車産業労働組合連盟」（自総連）に糾合された。その頃この論争の渦中から一步引き下がっていた現代自動車労組に新たな民主執行部が成立したのであるが（1995年8月）、この執行部の両組織に対する方針は、両者間の論争を整理する最後の機会であった。現代自動車及びその関連の労組4～5万名の組織がどちらに動くかが、結局は現実的にこの問題の向背を決定するであろうと思われたからであった<sup>(21)</sup>。しかし、現代自動車労組の新任執行部は、双方いずれも拒否して「現総連」に残ることを選択した。結局、

(20) 出発時最大20万名程度にのぼると推算された全労協組織は、1994～95年間になると3～4万名水準に縮小していたし、傘下地労協のなかで正常に機能できた組織は事実上馬昌労連程度に過ぎなかった。1994年6月現在全労協加入組合員数は2万7,000名、オブザーバー・交流労組を合わせても4万名に過ぎなかった。加入組合員2万7,000名のなかで1万名が馬昌労連であり、残りが10余の地労協人員の合計だった（全国労働組合代表者会議 政策班，1994）。

(21) 1995年ころ現代自動車とその近隣地域の部品工場を除いた自総連加入労組は、完成車メーカー（起亜、大宇、双龍、亜細亜）の36,600名、部品企業32労組11,893名、そして自動車販売関連2,500名程度であった。現代自動車3万名、現代自動車サービス10,500名の計4万余名、そして慶州など近隣地域の現代自動車納品部品企業労組を勘案すれば現代自動車労組の向背が握る重要性を斟酌して余りある。

金属組織は金属連盟、自総連、そして金属連盟参与組織を除いた残りの労組で構成された現総連に三分されることになった<sup>(22)</sup>。

この時期に全労協傘下の代表的な地労協であった「馬山昌原労働組合総連合」（馬昌労連）の変化過程を考察することは意味があるだろう。馬昌労連は「全労協」出発から実質的に全労協の建設を推進した中心勢力であったばかりでなく、それ以後も民主労組運動全般において最も強力な組織力と闘争力を持った地域組織として存在してきた。馬昌労連は最も組織運営が困難を極めた1992～93年の時期にも地域の未加入労組を結合させるため多大の努力を傾けた。有能な組織活動家1名をこの未加入中小企業労組のための連帯事業担当として配置し、これらの労組は未加入状態でも「青松会」と呼ばれる委員長定期連席会議体（15中小企業労組）を組織して馬昌労連に参加し、労組幹部は馬昌労連傘下の部署別会議に週1回ずつ定期的に参加して共同事業をくりひろげてきた。（旧）金属連盟が組織される過程で馬昌労連は、加入労組すべてとこの青松会労組のすべてを包括する組織として再組織され、連帯事業の範囲を広げ晋州地域の中小企業労組、そして巨済の大字造船労組を含む地域組織に変貌した。金属連盟傘下「西部慶南支部」として再編されたこの地域には、合わせて29の労組が加入しており組合員数は2万3,000名に増えた<sup>(23)</sup>。馬昌労連のこの拡大再編は、金属連盟の組織化を最も強力に主張した地域労組である馬昌労連が、西欧の金属産別労組のような類型の全国的組織体系、すなわち業種などの組織を傘下分科や事業部会として別途再編し、組織体系は全国組織－地域組織－現場組織の垂直的中央集中組織体系を念頭に置いて進めた組織再編過程であったという点で重要である<sup>(24)</sup>。西部慶南支部はその後傘下労組の地域的統合のための事業、す

---

(22) 1993年選挙で現代自動車労組は、会社寄り御用の人物と評されていたイヨンボクが委員長に当選した。彼は以後現代自動車を労使協調主義の代表的事業場に導いていったが、韓国労総を除いてどのような対外連帯組織も否定した。こうして2年余の期間現代自動車は民主労組運動の隊列から完全に離脱していたのであり、イヨンボク執行部は使用者から経済的補償を取り付けることには熱心であったが、その代わり「生産性向上」運動に積極的に協調したので、現場の労働強度は強まるばかりだった。現場の恣意的な労働強度強化に抗議したため解雇された組合幹部が、会社の労組出入り禁止措置に抗議して焼身を図った事件（「ヤンボンズ」事件、1995年3月）を契機に、現代自動車執行部に反対する内部活動家組織が強力なストライキ闘争を繰り広げ、その余波のなかで夏の執行部選挙では民主派候補が再び当選した。しかし彼もまた当選後一切の対外連帯活動を慎むと宣言して民主労組運動陣営に衝撃を与えた。民主労総の出帆に際して現代自動車労組は現総連に残留することを決定したが、現代重工業と現代尾浦造船が参与した造船労協がすでに金属連盟に加入していたので（金属連盟内「造船分科」として）、現総連も事実上両分された状態だった。現代自動車労組は「上級組織」である現総連の議長として労組副委員長を派遣した。

(23) 金属連盟西部慶南支部に再編された当時、解散した馬昌労連の加入組織は14労組、組合員総数は1万275名に過ぎなかった（馬山昌原労働組合総連合、1995）。晋州地域の労組はまだ加入しなかったし、現総連所属の事業場1箇所（昌原現代精工、1,800名）、自総連所属の1箇所（デウォン鋼業、400名）もやはり加入しなかった。しかし昌原の現代精工はかつて馬昌労連の中心事業場のうちの1つで、義務金の一部を納付しながらオブザーバーとなった。

(24) この場合地域組織はドイツのように大きな国では広域地区組織－地域支部組織に二元化され、スウェーデンのように規模が小さい場合は全国組織－地域支部となる。西欧産別労組の組織体系に関しては嶺南労働運動研究所（1994）と嶺南労働運動研究所産別労組研究教育分科（1995）、韓国労働社会研究所（1996）参照。

なわち単位労組間の直接的結合（単一労組化）を念頭に置いて労組組織の統合運営，共同修練会，共同労報（組合新聞等）制作などの具体的努力を傾けていった。

1995年民主労総の出帆以後，三分されていた金属組織（金属連盟，自総連，現総連）は，再び統合金属連盟建設のための努力を始めた。はじめのうちは遅々として進まなかったこの統合作業が弾みを受けるようになったのは，1997～98年のIMF経済危機の渦中においてであった。大規模な構造調整，整理解雇，大衆の失業の大波の中で，もはや企業別労組体制では持ちこたえられない労働の危機を克服するためには，もう一度産別労組建設に拍車を加えなければならないという認識が拡がった。1998年には民主労総傘下組織のうち事実上はじめて病院労連が産別労組に転換して保健医療労組を出帆させ，金属は3大組織が再び結集して統合金属連盟を出帆させることになる。

1993年以来金属部門の労組が示してきたこうした過程は，韓国で産別労組を建設することがいかに困難であらざるを得ないか，ということをあらためて考えさせるものである。しかしこの過程は，韓国の労働者を階級的組織に再編成，再組織化していく過程なのである。こうした大衆組織レベルでの階級的組織再編が達成されなければ，その上に立つあらゆる政治的綱領やスローガン，解放的目標は空虚なスローガンにしか過ぎない。そしてそれ以前に，この過程が遂行されなければ，労働は，資本に対しても国家に対しても協商と交渉のパートナーにすらなりえない。韓国の民主労組運動は1987年以後10年間にわたる経験を通じて，そしてIMF経済危機で触発された労働の危機を経るなかで，はじめて指導部の意志水準をのりこえて大衆的な次元で，この点を再確認することができたといえよう。

#### 4 民主労総建設以後の産別労組建設過程

##### （1）産別組織化の遅滞

1995年民主労総準備委員会は，今後建設される民主労総の組織方針を産別労組建設と定め，加入労組を今後建設される産別労組の前身としての産別連盟組織を通じて加入させることに決定した。しかし実際には11月創立当時，民主労総には，この方針に沿うことができずグループ別に加入した二つの組織があったし，地域本部として加入した組織も多数あった。

産別連盟の総連合体として民主労総の組織再編が遅滞した最も主たる原因は，前にも言及したように，金属部門の大企業労働組合が金属連盟（当時は全国民主金属連盟）に結合せずに，別途の組織単位を構成したためである。現代自動車と現代重工業など現代グループ系列の大工場労組，大宇造船・大宇重工業など大宇グループ系列の大工場労組はそれぞれいくつかの系列社労組とともに現代グループ労働組合総連合（現総連）・大宇グループ労働組合協議会（大労協）を構成して民主労総に加入したし，その他にも起亜自動車・双龍自動車などは別途に自動車連盟（自総連）を構成して加入するなど，金属部門の労組は3つのタイプの組織に分離していた。このように民主労総の核心組織である金属部門労組の産別労組建設方向が不透明ななかで，産別労組建設の前進のためにも3つの組織に分離された金属部門労組の再統合が実践的な課題にならざるを得ない状況だったわけである。



表1 民主労総加入組織の組織形態別構成の変化（1995～99年）

	95.11.95（創立当時）		97.5.31		98.8.31		99.9.30	
	労組数	組合員数	労組数	組合員数	労組数	組合員数	労組数	組合員数
全体	862	418,154	1,147	525,325	1,305	508,200	1,283	535,203
産業加盟	734	313,872	1,083	455,664	1,276	501,381	1,251	528,173
グループ加盟	20	52,438	12	57,517	4	4,405	0	0
地域加盟	108	51,844	52	12,144	25	2,414	27	2,542

民主労総傘下の労働組合が産別労組への転換の必要性を具体的に痛感したのは、IMF経済危機を経験しながらであった。大規模な整理解雇と失業、構造調整などいずれも企業別労組では持ちこたえられない全国的、全産業的課題に直面することになって、民主労総は傘下組織の産別労組への組織転換事業を本格的に始めた。しかし実際にはその成果はきわめて微々たるものであった。

表2が示すように2003年末、形式的には民主労総所属組合員の約40%程度が産別労組所属となっていたが、大部分の産別労組は既存の企業別労組が産業別・業種別に単純に合併した組織に過ぎなかった。実際に産別労組への転換とともに産別交渉など産別労組としての正常な機能を果たすための努力をしている組織は、保健医療労組・金属労組の二つしかなかったのが現実であった。

しかも大部分の組織は、産別労組としての最小限の正常な活動を展開することすら難しいほどにその規模がきわめて矮小であった。組合員9万名ほどで最も大きな組織である全教組は、産別労組というよりは全国的単一職種労組として、法により団体行動権が禁止されており団体交渉権もきわめて制限されている特殊な組織であったし、これを除けばそれでも保健医療労組、金属労組が最も大きな組織であるが、その規模は3～4万程度に過ぎなかった。

表2 民主労総所属労働組合の加入形態別組織現況（2003年12月末）

労組形態	労組数		組合員数（人）		比率 <sub>1</sub> （%）		比率 <sub>2</sub> （%）	
	'02.12	'03.12	'02.12	'03.12	'02.12	'03.12	'02.12	'03.12
企業別労組	796	752	326,398	525,325	88.5	88.1	55.0	57.6
産別労組	25	26	254,868	455,664	2.8	3.0	42.9	40.8
地域労組	78	76	12,615	57,517	8.7	8.9	2.1	1.6
合計	899	854	593,881	12,144	100.0	100.0	100.0	100.0

注：1）比率<sub>1</sub>は労働組合数基準，比率<sub>2</sub>は組合員数基準。

2）地域労組は地域本部を通じて直加入した労組である。

この二つの労組のなかでも1998年産別労組に先に転換した保健医療労組は、転換当時既存の企業別労組を産別労組傘下の企業支部として単純再編したのであるが、この企業別支部に交渉権とストライキ権など労働組合としての核心機能を依然として付与していたため正常な産別労組とは見なしたがたいものであった。それとは異なり金属労組は、基礎組織を地域支部（ローカル）として設定し、企業単位の支会には交渉権とストライキ権を付与しなかった。これを基準とするとき、事実上産別労組としての最小限の組織形式や体系を具備していたのは唯一金属労組だけであるといえる。金属労組は金属連盟の積極的な主導で2001年に創立された後、2003年には最初の産別中央交渉を実現するなど模範的な活動を展開したが、矮小な組織規模、使用者たちの集中的な牽制と圧迫、そし

て所属事業場のうち相対的に規模が大きい事業場（支会）の参与が消極的であったために、その活動は深刻な困難を抱えざるを得なかった。

## （2）病院労連と保健医療労組

病院労連の産別労組建設は、連盟が合法化された直後の1994年から体系的に進められた。連盟はまず、毎年行われていた団体交渉とストライキ闘争を合法化された連盟の指揮下に一段階高い「共同交渉、共同闘争」として進めるという目標を定めた。このために単位労組は連盟中央に交渉権を委任し、連盟は地域本部単位で集団交渉と対角線交渉を推進する状況が1997年まで続いた<sup>(25)</sup>。

その一方で、病院労連は「産別労組研究小委員会」を設置し（1994年下半期）、産別労組の建設方向についての論議を本格化し、1997年3月定期代議員大会で1年後の1998年2月産別労組を建設することを確定し「医療産別労組建設推進委員会」を発足させた。4月には「医療産別労組建設企画団」を、10月には「医療産別労組建設準備委員会」を構成し、ここに6つの分科を設置して細部的な案を準備した。段階的建設論と同時建設論の二つの立場があったが<sup>(26)</sup>、1998年1月臨時代議員大会で同時建設論を確定し全組織にわたって一斉に「組織変更決議」を推進した。

1998年2月27日全国保健医療産業労働組合（保健医療労組）が正式に創立された。病院労連130単位組合のうち93組合（71.5%）、組合員3万4,286名中2万5,704名（75%）が産別労組に転換し<sup>(27)</sup>、1998年3月に設立申告済み証を発付され合法的労組として認定された。未転換事業場があるので病院労連も維持されたが、主要労組は事実上100%転換した状況であり、これによって病院労連時代は幕を下ろし、保健医療労組の時代が始まったのである。

それにもかかわらず保健医療労組は、産別労組としての出帆の意味を自ら限定的に評価していた。すなわち保健医療労組は1998～99年は依然として産別労組への移行期であり、2000年に連盟を解散し以後2004年までが産別労組の体制をきちんと完備する時期になるであろうし、2005年以後にはさらに大きな産別労組に発展していくであろうという組織発展戦略を持っていた<sup>(28)</sup>。病院労連の

---

(25) それ以前までの交渉と闘争の戦術は「時期集中」程度であった。これは総連盟、あるいは連盟単位で単位事業場が中央の方針を共有した状態で事業場別に同じ時期に交渉を要求し、決裂事業場は再び同一の時期に争議行為（ストライキ）に突入り、共同の闘争戦線を維持し、核心闘争事業場の先導的な闘争の結果をすべての組織が共有するという戦術だった。「共同交渉、共同闘争」は、ここでさらに一步前進して労働法上可能な「交渉権委任」を通じて上級組織に交渉権を集中させ、これを環として事業場別交渉ではない集団交渉（主として地域別）を推進したことを言う。使用者たちが応じようとしなかったために結果的には対角線交渉で締めくくられることが一般的であったが、交渉と闘争の集中度は、前者よりはるかに高いものである。金属連盟と病院労連がこの戦術を主として使用した。日本の「春闘」と形態上は類似した点があるが、二つの組織がいずれもこの戦術を産別労組への移行の過渡的段階と見なしていたという点でその性格はまったく異なる。

(26) 段階的建設論は地域別に地域労組をまず建設し、これを基盤にして全国単一労組を建設しようという案であり、同時建設論は共同交渉－共同闘争の経験の上で、そして地域別偏差がさらに拡大する前に早期に全国単一労組を建設しようという立場であった。しかし両者間に大きな対立があったわけではない。

(27) 活動中である労組を基準にすれば労組数では89.6%、組合員数では89.2%に達したという。

(28) 「保健医療労組は建設当時発展戦略案として、産別労組移行期と完成時期を経て完全な産別労組に行く過

産別労組建設過程は、産別労組建設運動全体において記念碑的な意味を持ったことは間違いない。以後この経験は他のすべての組織の産別建設過程で重要な1つの基準点となった。

### (3) 金属産業連盟と金属労組

先にみたように民主労総出帆当時、金属部門の労組は民主金属連盟、自動車連盟、グループ別労組協議会である現総連など3つの組織に分かれて民主労総に加入した。この3大組織が1つに再糾合されたのはIMF経済危機以後の1998年である。3つの組織の統合によって再出発した金属産業連盟は、以後、産別労組への転換を核心的組織方針として推進した。

しかし2001、年産別労組である金属労組の出帆当時、組織転換を通じてこれに参与した労組はほとんど中小企業労組で、その人員規模は3万名に過ぎなかった<sup>(29)</sup>。金属連盟は以後、毎年のように傘下労組の産別労組転換（金属労組加入）を推進し<sup>(30)</sup>、2003年には代議員大会での決議を経て全組織にわたって大々的な産別転換投票を推進したが、大部分の労組は転換投票自体を実施しなかったし、現代自動車や大宇造船など主要な大企業労組では投票結果組合員の2/3以上の賛成を得られず失敗し、結局、中小企業労組を中心に5,000余名が金属労組に加入するにとどまった<sup>(31)</sup>。金属大企業労組の産別転換が失敗ないし拒否されたことで、金属連盟は中小企業中心に再編された1つの産別労組（金属労組）と大企業を中心とする企業別労組の連盟体としての二重性のために正常的な上級組織としての事業を展開できずにいた。このため金属連盟は傘下組織の産別転換推進を核心事業と定めて特別委員会である「産別完成委員会」を設置し、2006年までにすべての組織を産別労組に転換したのち自ら連盟を解散するという方針まで決めていたが、実際には依然として現代自動車など大企業労組の転換如何がこの方針の現実性を判断する基準となるしかない状況だった。

金属労組は大企業労組の不参加のなかでも独自の産別労組としての活動を展開しようと多くの努力を傾けた。金属労組は傘下に14の地域支部と1企業支部（萬都機械）、そして2004年現在170事業場支会と3万9,677名の組合員を擁する単一産別労組体系を維持していた。団体交渉権と締結権、ストライキ権など労働組合の核心権限は委員長にあり、各15支部の支部長が委任を受けて交渉権を行使する。団体交渉は産別中央交渉と支部交渉が中心であり、交渉形態は支部集団交渉が中心であるが使用者の拒否で集団交渉に参加しない事業場の場合には対角線交渉がなされる。

---

程を設定し、1998年と1999年を企業別〔労組の－引用者〕残滓から脱皮し、実質的な産別労組としての内実を備えていく2年の移行期と看做した」（チェキョンスク、1999,15）。

(29) 創立当時参与した労組は、連盟所属242組合、16万9,205名のなかで108組合 3万795名に過ぎなかった。自動車、造船などの大部分の大企業労組がこれに参加しなかった。

(30) 創立初年度である2001年の場合、産別労組転換投票を推進した29労組のうち6労組（4万1,456名）で否決され、23労組（6,571名）で可決された。その翌年2002年には5労組が転換した。転換した労組はすべて中小事業場労組であった。

(31) 連盟の方針にしたがって産別労組転換投票を実際に実施した労組は合わせて13組合に過ぎず、そのうち転換を実現したのは8事業場、5,127名であった。転換労組のうち最も規模が大きい労組は大宇総合機械で2,459名であり、他は大部分中小事業場である。現代自動車（3万9,100名）は62%の賛成率で2/3に達せず否決され、大宇造船（7,163名）、ロッテム（2,424名）などの大企業労組もやはり同様だった。

創立初年度である2001年には支部別対角線交渉を推進する程度であったが、2002年には大部分の支部で集団交渉を実施し、これを通じて108事業場で本組〔訳注：産別労組の本部組合〕が作成した「産別基本協約」を既存の企業別団体協約に導入することができた。2003年には100事業場の使用者たちに中央交渉に応じるように強制し、これによって韓国労働運動史上初めて産別中央交渉が実現して産別協約が締結された。2004年の中央交渉では使用者団体を構成するという合意を引き出しもした<sup>(32)</sup>。

金属労組のこうした成果はそれ自体大きな意味を持つものであったが、さまざまな限界を抱えていた。第1に、大企業労組の加入が遅滞したことは、金属労組の活動に根本的な制約として作用した。その小規模性のため、全国的組織として組織活動を正常に展開することが困難なほど労組自体の人的・財政的な利用可能資源が制限されていた。第2に、大企業労組の不参加は、すでに金属労組に参加していた組織にも遠心力として作用していた。産別中央交渉には所属支会の半分程度が参与するだけで、参加しない支会の大部分は労組のなかで相対的に規模が大きな組織だった<sup>(33)</sup>。第3に、事業場支会は労働組合組織としての独自の権限は付与されていないが、にもかかわらず支会は依然として選出職代表（支会長）と執行部、財政の50%と各種支会単位の基金、常勤人力の大部分<sup>(34)</sup>を持って日常的な労組活動を持続する基礎単位になっていた。地域支部は傘下支会の積極的な参与と協力なしには産別労組の核心組織としての最小限の活動すらできない状態にとどまっていた。

（つづく）

（イム・ヨンイル 韓国労働運動研究所所長）

（キム・ウォンジョン 千葉商科大学商経学部教授）

---

(32) 金属労組の産別中央交渉は、実際には中央交渉に参加することに同意した個別使用者が集まって交渉代表を選出し交渉するという一種の集団交渉であった。しかし金属労組の圧迫で使用者団体構成に同意した参与事業場使用者たちは2005年使用者団体を設立し法人設立申告をするに至った。

(33) 斗山重工業など金属労組のなかのいくつかの大企業労組が産別中央交渉に参加しておらず、2005年にはそのうちのINIスチールが金属労組を脱退するというこも生じた。

(34) 金属労組は2003年の代議員大会で支会の専従人力の1/3を支部と本部に派遣することに決定したが実際にはほとんど履行されていない。