

## 世代別労働組合の発生と 社会運動的労働組合運動の新たな可能性

チョン・ジュンヨン

---

韓国団体の発表を始めます。私は韓国青年ユニオンで政策部長として活動しておりますチョン・ジュンヨンと申します。本日皆様にお目にかかることができ、大変嬉しく思います。私たち韓国青年ユニオンは、既に発表なされた日本の2つの団体と以前から交流させていただいております。ですので、私の発表が終わり、私の発表内容を日本の団体の発表と照らし合わせますと、今若者<sup>(1)</sup>の労働と仕事の問題を解決するためにさまざまな実践と試みが韓国でも日本でも行われていること、そして両国の活動の方法や形式の面には類似点が多いことが皆様にもお分かりになると思います。また、こうした問題を解決するため、今後何が争点と課題になるのかについて、今日多くの皆様と意見交換ができればと思います。

さて、早速内容の方に入ってまいりたいと思いますが、本日は「世代別労働組合の発生と社会運動的労働組合運動の新たな可能性」についてお話しさせていただきます。世代に関する問題はいま、日韓両国を含め、全世界的な問題となってきております。この問題は私たちの社会がこれから直面する新たな社会的なリスクだと言えるでしょう。高齢化時代における老後の不安と若者の失業問題、世代間における扶養の問題が今後ますます深刻になると考えられます。

こうした状況のなかで、青年ユニオンが登場し、行ってきた実践がもつ意味とは何でしょうか。それはこのような新たな問題、世代に関わる問題を、当事者である青年が労働組合という形式でどのように対応することができるのか、そして、このような新しい特徴を持った運動が労働組合運動に新たな可能性を示すことができるのかという点にあると思います。

まず、韓国青年ユニオンに関する基本的な情報からお話しします。私たちは、韓国社会において新たな社会・経済的な弱者として登場した青年たちが直面している、労働・仕事の問題を、青年たちが当事者として、自ら解決していくことを基本的な目的として設立された青年世代の労働組合です。2010年に設立され、2013年に全国規模の労働組合として法的に認められるようになりました。

韓国では労働組合を設立する際に届けを提出する必要があります。ですが、韓国青年ユニオンは2010年に設立されたにもかかわらず、2013年に法的に認められるまで4年もかかりました。その

---

(1) 【翻訳者注】「青年」、「若者」の用語は韓国青年ユニオンの政策・活動を意味する文脈では韓国で使われる用語「青年」をそのまま使用した。日本では一般的に「若者」の用語を使うため、一般的な意味として使う場合には日本で使われる用語を使用する。

背景には、青年ユニオンの組合員に含まれていた求職者や就業準備生、つまり現在職場を持たず雇用もされていない状態にある人々を、組合員として認めることができるかどうか法的争点になっていた、ということがあります。私たちの団体が法的に認められたということは、（現在雇用されていない）求職者の労働三権までも認められたということだと私たちは考えています。今後はこの権利をうまく活用して活動を展開することを目指しています。たとえば、採用を希望する企業に対して、求職者本人が自分の就職条件や採用条件、そして、採用の過程そのものについて交渉を行えるよう、活動を進めていくことも考えています。

組織形態は全国を単位とする一般労働組合で、満15歳から39歳までの若者であれば、雇用されていなくても、その雇用形態がいかなるものであっても、誰でも加入することができます。正社員であっても、非正規職であっても、フルタイムでも、パートタイムでも、もちろん雇用されていなくても、業種や職種や地域に関係なく、若者であれば誰でも加入することができます。興味深いのは、初期の青年ユニオンと活動を共にしてきた若者たちがこの5年間、年を重ねていくうちに、今は39歳を超えてしまい、組合員としての資格を失っている人が一人またひとりとあられているという点です。

現在、加入している組合員は約1,000人です。4年という短い期間のうちに組合員数が1,000人に達するなど急速に組織規模が拡大してきたのですが、今は若干停滞期を迎えており、現在、これをどのように乗り越えていくかを検討しているところです。本部はソウルにあり、8ヵ所の地域に支部をおいています。また、それとは別に、世代別支部という、青少年年齢の人々まで含めるより若い世代を対象とした青少年ユニオンもおいています。これは青少年固有の労働問題が存在するので、これに対処するために青年ユニオンのなかに立ち上げられたものです。現在、青年ユニオンがこの青少年ユニオンをインキュベーション（incubating）している段階にあります。青少年ユニオンは初等教育および、中等・高等教育という制度教育のなかに労働人権教育をどのように広めていくかという問題に取り組んでおり、特に特性化学校と呼ばれる実業系高校においては、その現場実習の過程で起きる労働人権の侵害問題などを主に扱っています。

次に労働組合全体の意思決定構造に関してですが、青年ユニオンは通常の労働組合と同じ意思決定構造をもっています。執行部は2人の役員と全5人の常勤者で構成されており、私は政策部長を務めています。この中には全体の組織事業の統括者と、労働相談を専門に扱う者が含まれています。特に私たちの団体にとって重要なのは労働相談局です。労働相談局は他の部署とは異なる固有の機能を持っており、他の部署から独立して活動を行っております。たとえば、面会したりインターネットを用いたりして相談を受けており、さらに相談を受けた内容についての社会的な争点化を目指して事業化を行っています。また、実際に紛争が発生した場合には、それを引き受け、諮問労務士団<sup>(2)</sup>と連携して、個別的な紛争として救済する機能まで担当しています。そのほかに青少年・青

(2) 【翻訳者注】韓国では、ある労働団体の活動や労働相談に関して、弁護士や労務士の団体が専門的な法律の知識や情報に基づいてアドバイスなどを提供しながら、労働問題の解決に関わることが多い。こうした専門家団体を通常「諮問労務士団」、「諮問弁護士団」と呼ぶ。ある組織が扱っている労働問題に関して、アドバイスを提供するという点においては、日本における「顧問弁護士」、「顧問社会保険労務士」などと共通する性格を持っている。ただし、韓国で「諮問」という場合は、アドバイスする内容以外の組織内部の意思決定には関わっていない。

年に対する積極的な労働人権教育の実施を行っており、青少年・青年の対象に合わせた労働人権教育の開発に励んでいます。

次に、なぜこうした世代別労働組合という、少しユニークな形態の労働組合が設立されるようになったのかということについてお話しします。その背景には新自由主義的なシステムの導入と積極的な労働柔軟化政策によって大量のリストラが発生したこと、また雇用の不安定さが深刻化して、青年の新規採用が縮小されてきたことがありました。過去約10年のあいだに韓国社会が経験したこのような社会経済的な変化は、既に多くの研究によって明らかにされていますが、非正規職の誕生と労働市場自体の急激な二重構造化はこうした変化を象徴するものであると言えます。

問題はこうした社会経済的な危機がより弱い立場にある人に多くの被害を与えるような形で発生していることであり、そして若者はその代表的な集団であるということです。というのも、労働市場の変化は若者に割り当てられる仕事の質を非常に劣悪なものにしたからです。企業は新規採用を減らす代わりに、非正規職、契約職を選好するようになり、これによって若者は非正規職や契約職など、間接雇用として労働市場に参入するしかない状況になったのです。

若者たちが抱えているのは労働と雇用の問題だけではありません。若者たちは、現在、教育に対して非常に高いコストを負担しなければなりません。さらに、若者たちの住宅費用の問題も社会的な問題として継続的に浮上しています。そして、住宅費や教育費の負担に関連して債務問題も発生しており、青年の社会経済的な状況は全体的に悪化しています。貧困の悪循環が発生し、個人の選択が大きく間違っていなくても、また（個人の能力が）不足していなくても、一歩間違えると地獄に落ちるしかないような状況にあるのです。こうしたなかで韓国社会では若者世代を「88万ウォン世代」と呼び、その経済的な困難さを表したり、あるいは恋愛や結婚、出産を放棄せざるをえない世代として「三棄世代」という形で表現されるようになりました。

さらに、労働市場のなかに参入できたとしても、実際には自分の労働組合を持たず、それゆえに熟練度が低い若者たちは不安定で低賃金の非正規労働者となってしまう、最低限の労働法的保護や労働人権の保障も受けられない死角地帯におかれています。このようなことが総合的に作用し若者の問題を中心とする新たな社会的ニーズと要求を発生させたといえるでしょう。

問題はこのように新しく発生した要求と必要性を既存の労働運動が自分の問題として受け止めることができたのかということであり、そしてその問題を解決できる能力があったのかということです。この点に関して私からの評価を申し上げますと、既存の労働運動はこうした労働問題を解決できる状況にはなかったし、また、能力もなかったということになります。韓国の既存の労働組合運動は正規職の大企業、企業別労組がその中心になっており、それゆえに民主労総や韓国労総のような全国規模の連合団体があっても、労働全体の利害関係を代弁するのに失敗したといえますし、実際に若者の問題も、世代集団の問題も包摂できませんでした。（若者の問題を）組合の問題として

---

という外部組織という意味が強い。一方、「顧問」という場合は、該当組織の内部に常設されている機構のような意味が強い。韓国では、「諮問団体」という外部組織として労働問題の相談に関わるが多く、ある組織の内部の「顧問」機構として常時的に設置されていることは少ない。韓国青年ユニオンと関わる諮問労務士団の場合も、韓国青年ユニオンの外部からアドバイスを提供しながら、労働問題に関わる性格が強い。

扱うことができなかつたのであれば、社会的なイシューとして取り上げて、（若者の代わりに）代弁することもできたのではないかと考えられますが、現実には既存の労働組合は若者たちの抱える課題をイシューとして取り上げることも、（若者の声を）代弁することもできなかつた。これが韓国における労働組合の現実であると言えるでしょう。

結局このことが、誰よりも労働組合の力を必要とする青年世代が、自分の労働組合を持たずにいる現状につながったのです。そこで、私たちが考えたのが、「それでは新たに発生している青年の社会経済的な問題を労働組合という形態で解決してみよう、新しい労働運動の方法で解決していこう！」ということであり、私たちは日本の首都圏青年ユニオンをモデルとして、「労働組合が必要な人々に、新しい労働組合を！」というスローガンのもとに、2010年に韓国青年ユニオンを設立したのです。

そして労働組合の設立にまでこぎつけたのですが、その後、どのように青年の雇用問題を解決するのか、具体的に何をするのか、という問題がおきました。設立当時は、労働組合としての法的な地位自体も認められていない状態だったので、他の一般的な労働組合のように組合員の賃金や労働条件の問題について団体交渉を行うことは難しかったのです。そこで私たちが一番はじめに行った活動は、この労働組合を若者のコミュニティとする活動でした。孤立している若者たちが互いに共感を分かち合うことができるよう、それぞれに集まる若者たちを集めて、お酒を飲みながら会話を交わすことからはじめたのです。

次に、青年という新しい主体と労働組合という古典的な運動体の間に存在する距離感をどのように縮めるのか、労働組合がなぜ必要なのかを人々にどのように説明するのかという問題がありました。最終的に、若者たちに労働組合の存在をしらしめ、なぜ労働組合が必要なのかという理由を説明するためには、私たちが実際に様々な方法で若者たちの暮らしの問題を解決しながら示していく必要があるのではないかという考えに至りました。

最初にご紹介する活動はピザ業界にある「30分出前制」を廃止した運動です。韓国のピザ業界では「30分出前制」という非常に攻撃的なマーケティングが2011年まで行われてきました。これは30分以内に配達できない場合、値段を割引いたり、ある特定の時間を超えた場合には、料金をもらわないという企業のマーケティング戦略でした。問題はこうした慣行が最終的に労働者の負担を増加させ、彼らを危険な環境に追いやっていたということです。配達を行う労働者は常に猛スピードで運転せざるを得ない状況におかれていたのです。実際に2011年には25歳のパートタイム労働者がバスと衝突して死亡するという事故が発生しました。当時私たちは、「温かいピザより安全なピザを」というスローガンを掲げて活動しました。私たちの運動の結果、「30分出前制」の廃止という成果を得ることができました。その過程で、若者たちの労働組合が若者たちの抱える問題をこのような方法で解決することができるのだということに目ざめました。そして、これは実際の制度や慣行を少しずつでもこういった方法で変えていくこともできるのだということを証明してみせた最初の事例です。

次はコーヒー専門店を相手に行った活動です。フランチャイズのコーヒー専門店は多くの若者が従事している業種です。しかしコーヒー専門店が急速に成長しているにもかかわらず、そこで雇用

されているパートタイマーは法に定められている休日手当さえ支給されていなかったという事実が明らかとなり、私たちはこれを争点化して運動を展開しました。この活動を通じて、コーヒー専門店2社からこれまで働いていた3,000人に対し、総額6億ウォンの未払い手当を支給させるという成果を得ることができました。こうした動きに対して労働行政もすぐに反応し、雇用労働部の緊急勤労監督を実行するようになり、今では複数のコーヒー専門店のフランチャイズで、休日手当をすべて支給するように改善されました。

次は最低賃金に関する活動です。最低賃金に最も大きく影響されるのは青年たちです。そこで私たちは、最低賃金の問題は青年に関する賃金問題であると考えました。最低賃金を決定する過程は、すなわち低賃金の青年たちの賃金を決定する過程でもあり、この過程に対して私たちはさまざまな活動を展開してきました。簡単に申し上げますと、全国のコンビニを対象に最低賃金違反の実態調査を行い、雇用部を動かしたり、最低賃金引き上げを要求する「青年学生団体連席会議」を運営したり、最低賃金を決定する最低賃金委員会に青年当事者の委員の出席を要求したりする活動を展開してきました。

続いて説明する活動は、地域における若者の雇用問題を解決するために、地域政府と社会的交渉を試みたことです。この結果ソウル市と政策協約を結ぶことができました。2013年1月にソウル市とソウル青年ユニオンが「青年雇用政策条約」を結びましたが、その内容にはソウル市の権限で推進できる条例制定、計画、そしてソウル市傘下機関で実施する雇用政策や採用制度に関連する改善政策、そして地域内での労働法教育や関連政策などが含まれています。そして、今年6月に行われた地方選挙をきっかけに、このような戦略を全国的に拡大することを計画しています。

そのほかにもさまざまな活動を進めてきました。美容室スタッフや塾の講師のような業種・職種を中心に労働条件の改善のための事業も進めてきました。さらに、全体的な労働制度の改善活動、すなわち労働に関わる法の改正に向けた活動や慣行の改善活動なども展開しました。そして先ほど説明しましたように日常的に労働相談や個別救済事業、教育事業を行ってきたほか、青年たちに対する政治参加による問題解決の呼び掛けも行ってきました。

以上のような過去4年間の私たちの成果を整理してみますと、新たに見出した労働に関する課題や、既にイシュー化している課題に対して、いままでなかった新たな方法や運動を試みたことが特に重要な点であったと言えます。具体的には第一に「青年」と「労働」という言葉を組み合わせ、「青年労働」という社会的認識を作り上げたこと。第二に市民社会や労働界のなかで少しずつではありますが、青年という主体の「世代代表性」を形成したこと。第三に労働行政そのものの役割を少しずつ強化したり、慣行を少しずつ改善したこと。地域内における協議・協治モデルをソウル市とのモデルを中心に新たに試みたこと。第四に労働組合として法的に認められることによって、青年労働者の「労働三権」を確保したこと。そして第五に青年を対象とする労働相談や労働人権教育を拡大したことなどが、私たちの成果として挙げられましょう。

次に私たちの団体が抱える非常に克服困難な制約について述べておきたいと思います。組織化において、また、団体交渉モデルの確立と実行においては、根本的な制約と経験が不足しているという問題があります。労働組合としての「組織された力」が弱く、実際に民間企業を規制できるほどの影響力がないのです。結局、行政を動かしたり、社会的な世論の形成を促進したりするような方

法によって、改善していくという戦略しかとることができないという制約があります。最も切実な課題として資源動員の限界があります。財政構造があまりにも貧弱なので、常勤一人を雇うことも容易ではありません。また事業の実施や、活動の組織化、団体交渉のための資金確保も難しい状況です。さらに、最近制度化されたばかりの労働組合であるため、新しい労働組合としての、また若い世代を中心とする労働組合としての組織運営モデルを作らなければならないということも一つの課題となっています。

報告時間が限られていますので、まとめに入らせていただきます。今まで青年ユニオンは「あなたたちはいったいどのような団体なのですか。市民団体ですか、労働組合ですか」と何度も同じ質問を投げかけられてきましたし、私たち自身もまた、団体のアイデンティティはどこにあるのか戸惑うことがありました。労働組合とはいっても、活動は特定の課題を焦点とするものであり、キャンペーンを中心として制度の改革を目指す市民団体のような運動がその中心でした。2014年に青年ユニオンの第3期を発足する際には、これまでの活動の経験から社会運動的労働組合という新しい概念を生み出し、次のような考えに至りました。それは「青年ユニオンは、発足当時から社会運動的労働組合であった。職場の枠組みや組合員の利益という範囲を超え、社会全体を自分たちの活動領域として、青年労働全体を代弁するため社会的な課題に対し、これまでとは異なる社会運動的な方法で闘ってきた。これらの活動が若者の問題を解決するための重要な戦略である」というものです。

青年ユニオンの基本戦略を整理すると、個別の職場の問題を業種・職種全体の問題として、個別企業の問題を企業集団全体の問題として、個別の問題を社会的な問題として拡大して闘うような方法だと言えるでしょう。

青年ユニオンは、今年3月に発足以来2回目の執行部の改組を行い、第3期を発足させました。この体制で今後2年間、活動をしていきます。私たちのスローガンは「青年がつくる新しい労働運動」です。このスライドのボックスの中に示した内容は、「……これまで私たちが築き上げてきた実績を生かし、また労働組合としての制度的な能力をうまく活用して、組織化と交渉のモデルを開発することを重要なミッションにしよう」というものです。

私たちは3期の委員長選挙を行った際に、今後の課題を3つに整理し組合員に発表しました。私たちの活動の基本は、青年たちがともに遊びながらともに学び、同時に労働組合活動も行い、新しい労働の形を生み出すということにあります。第一に、コミュニティを活性化することと、若者たちのさまざまな活動の基盤としてのプラットフォームとなることをめざし、記者団<sup>(3)</sup>の結成と活動内容の多様化を行います。第二に、労働組合としての体系化を行い、より強固な体制作りを試みます。最後に、より核心的な課題として、戦略組織化事業と社会的交渉モデルを確立していくこと

---

(3) 【翻訳者注】これは一般的なマスメディア関係の記者団ではなく、韓国青年ユニオンの内部における一種の広報担当として理解できる。主に、青年ユニオンと関わるニュース（例えば、組織内部や支部、組合員をめぐっておきた出来事、その他の情報など）をネットのニュースレターやWeb-Magazineなどを通じて、組合員や外部の組織に発信する役割を担っている。さらに、組合員の活動を活性化するために実施している小グループの活動としても理解できる。専門的な知識や技術を持っているかどうかにかかわらず、組合員であれば誰でも記者団に参加できるということから、組合員同士の交流を促進する手段としての機能も果たしている。

があげられます。

さて、発表の最後の内容になりますが、今後の方向性と計画を練る中で、これから直面せざるを得ない争点があります。その争点をまとめますと、一番目に、何を「青年労働」と規定するのか、ということがあります。青年の労働組合といえば、実際に既存の労働組合としての民主労総一般労組の事業所にも青年はいますが、それに対して私たちが組織化し、その声を代弁しようとしている青年とは一体どのような人々なのかという問題があります。二番目に、戦略的な活動の方法についてです。私たちは事実上組織化が非常に困難な状況にありますが、そうしたなかで若者の抱える困難をうまく代弁する方法は何かということについて考察を深めなければなりません。三番目に、組織化の方法についてです。組織化を具体的にどのように達成しうるのか、その明確な解答がない状況のなかで、手探りながらその方法を検討し続けていくことが必要です。四番目に、市民社会や労働界と、今まで継続的に連帯をしてきましたが、どのようなレベルの形で連帯を構築することができるのかという問題があります。五番目に、とにかく若者が展開する運動であるため、運動の次世代主体養成という観点から、私たちができることは何かという点です。最後に、韓国青年ユニオンの前委員長の前政治参加の問題、国会議員出馬問題が話題になったことがありましたが、青年ユニオンが中長期的に政治参加をどのような方向に持っていくべきなのかという点もまた、一つの争点と言えるでしょう。現時点では、特定の政党を排他的に支持することが難しく、政治的な関心が低いと言われている若者たちが労働組合運動を行いながら、政治的な問題にどのように関わっていくのが課題となっています。

以上、発表を終わります。御清聴いただきまして、ありがとうございました。

(ちよん・じゅんよん 韓国青年ユニオン政策部長)

(翻訳者：金美珍 一橋大学大学院社会学研究科博士後期課程)