

質疑応答

質問者（日本からの参加者） 韓国青年ユニオンのチョンさんに、韓国は徴兵制があると聞いたのですが、徴兵制が雇用にどのような影響を与えているのか、おうかがいしたい。

チョン・ジュンヨン 私はまだ軍隊に入っていないので、いま、28歳なのですが、あと2年間ユニオンで働いてから軍隊に行きます。徴兵期間の2年間は、キャリアの断絶になるでしょう。私も多くの問題で悩んでいます。韓国では、男性が就職をするためには徴兵の義務を果たしていなければならない、一種の資格のようなものなので、影響はあるはずですが。大学に進学をする場合は、就活を見越して20代前半に徴兵義務を果たしておくのが問題解決の道であるかのような雰囲気になっていて、最初に就活をする年齢、いわゆる労働市場に最初に進入する年齢が他の国の青年よりは2、3年遅れ、20代後半から30代前半までずれ込んでしまう男性求職者がいます。また、大学に進学せず、専門高校や職業学校などを卒業してすぐに就職をする場合、実際に徴兵問題を解決していないと就職が困難になります。このような問題を解決するため、徴兵後、以前に働いていた企業に再就職できた場合、その企業に対してインセンティブを与えるという政策が政府から発表されました。

しかし、実は、徴兵問題のため就職できないということは一般的に見られないので、実質的な状況改善の効果はあまりないと思っています。政府の政策があっても、20代の男性にとっては深刻な問題であることに変わりはありません。

クリス・ティリー（アメリカUCLA） 2つの質問があります。どちらも運動組織の構成についてです。第一に、それぞれの労働組合あるいはNGOが組織化する人々は、どのような社会階級（例えば教育別の階級）に属しているのでしょうか。大学生あるいは大卒者についての話はずいぶん聞きましたが、サービス部門あるいはアルバイトなどで働く人びとには、あまり教育を受けていない階層の人も含まれるのではないのでしょうか。すなわち、それぞれの組合あるいはNGOは、どの程度多様な社会階級（教育水準が異なるグループ）から構成されているのでしょうか。もう一つの質問は、ジェンダーの動態です。日本も韓国もジェンダー区別が強い社会だと聞いています。それぞれの組合やNGOでの男性、女性の役割や比率はどのようになっているのでしょうか。

ビョンフン・リー（韓国中央大学校） 日本側の発表者に質問ですが、首都圏青年ユニオンの方にお聞きします。発表の中でもありましたが、何故、「組合」という名称を使わずに「ユニオン」にしたのかという点について、また、ナショナルセンターとの関係ですが、発表の中でもナショナルセンターとして組織を拡大したいとおっしゃっていましたが、そうすると、既存の連合との（関係）差別性をどこに置いたらいいのかお聞きしたい。2つめの質問は、POSSEにしたいと思います。労働団体というか、労働NPO、労働NGOとして活動しているとのことですが、既存の労働組合とはどのような連帯、または関係を維持しているのかについてお聞きしたい。

河添 「ユニオン」という用語を団体名に使っている理由について説明します。日本においては

法律上私たちも労働組合法に守られた労働組合です。ですが、80年代以降1人でも入れる労働組合、職場に1人でも労働組合に入って団結権、団体交渉権、団体行動権を行使するという新しいタイプの労働組合運動が日本において登場していました。その系譜がコミュニティユニオンという名前で、運動を展開しています。大きく言うとその運動系譜のなかに私たちの運動もあります。ですので、職場で労働組合をつくる、企業別で労働組合をつくるのと違うタイプの労働組合運動であるということを積極的に言うために「ユニオン」という言葉を選んで使っています。

もう一つのナショナルセンターの問題ですが、言い方に誤解があったのかもしれませんが、首都圏ユニオンそのものがナショナルセンターをつくるという構想ではありません。日本のナショナルセンターは大きなところではまず連合がありますが、もう一つ全労連があります。首都圏青年ユニオンは全労連傘下の組合です。ですので、労働組合のナショナルセンターとしては全労連の運動に参加しています。首都圏青年ユニオンそのものは、これまでの労働運動とは違うタイプの運動を展開していますから、全国的なネットワークを強めていって、若い、とくに非正規の人たちの労働条件を改善するような全国的な協議会的な組織を今検討中です。ナショナルセンターとしては全労連との協力関係を今後も持っています。

今野 私の方の質問は、労働組合との関係についてですね。関わり方の一つは、労働組合を相談者に紹介したり、一緒に解決に取り組みをすることです。つまり、労働相談を解決するところでの連携です。これに関連して、POSSEの有志で結成した労働組合もあり、解決の際にはそうしたユニオンと協働することが多くなっています。そもそも、日本では労働組合を結成する要件が比較的緩いんですね。二人以上集まって行政の審査を係争と同時に申請すると、法的に保護されます。

また、自分たちが労働相談を受けていない地域から労働相談がメールや電話で来た場合には、それはその地域の労働組合の方に相談をするということをしています。それから、場合によっては、得意分野があるので、産業や、あるいは年齢階層で特徴的な取り組みをしている組合に紹介することもあります。

第二に、ナショナルセンター等のレベルや大きな企業別組合で、講演活動に呼ばれて講演をすることも頻繁にあります。特に連合や全労連といった区別なく、さまざまな労組からの依頼を受けています。「組合員教育」として労働組合の意義や、未組織労働者の実情を話してほしいという依頼が多いですね。労働組合が存在している会社では、逆に存在意義がわからない。だから労働組合が存在していないところの実態をお話ししてほしい。正にそれは「ブラック企業」の話とはよくかわってしまっていて、というのはブラック企業が出てくるのは労使関係不在のところで、「正社員」と呼んでいても、その内容は完全に使用者が恣意的に作り出す労務管理の仕組みです。ですから、労働組合に入って交渉しなければ、ここまで行くんですよ、ということが非常によくわかるのですね。

チョン・ジュンヨン 青年ユニオンは青年の共同の利害関係を形成し、それを自ら規定することを目的にしていたので、組合員の個々人の認識は詳細に把握していない状況です。1,000人の構成員について正確に把握していないのは、1人1人の調査をしながら組合員加入を受け付けているわけではないからです。全体的な調査をしなければならぬという問題意識はあるので、個別情報の調査を開始する計画があります。構成員が多様であるにもかかわらず、このように組織を保つこと

ができるのは、情報を共有するなど、コミュニティ的な性格を基本としていること、青年ユニオンは青年活動が志向している価値に関する合意も持っています。

ジェンダー構成は、まず男性が多く、オフラインでは男性の活動がずっと多かったです。4年間、青年ユニオンの委員長がすべて女性であったにもかかわらず、女性比率はあまり高くなり、男女比率が1対1に向かっている過程です。労働市場では年齢差別、性差別が存在しています。若い女性労働者が抱える地位問題、人権侵害など、差別的な処遇問題が特別に扱われなければならないという問題意識があります。最近、労働相談が入り、職場でのセクハラなどを解決する過程で、青年ユニオンではどのように対応するか、内部で性比率問題をどのように解決するかを徐々に学習していくべきであると思っています。

ク・キョヒョン アルバイト労働組合には大学生活動家が半分程度いますが、相対的に高学歴者の方が階級意識は強いと思います。そのような影響が反映されていると思います。一方、青少年加入者については政府からの施策はいろいろあったのですが、個人的に不満を持っている人たちがオンライン上で見受けられるし、デモなどの行動に参加する人々が組合員の中にもいます。彼らの学歴はバラバラで、非常に不安定で極端な労働形態を維持しています。ジェンダー問題としては、20代は男女の比率が同じくらい、30代は年齢が上がれば上がるほど女性の比率が高くなり、活動する比率も高いです。政府が時間給の職場を創出し、中年女性の大型スーパーなどのアルバイト労働市場が増加して、組合に相談が持ち込まれている状況です。このような現状から、新たな労働組合組織を作ることができるのではないかと考えています。

今野 POSSEの参加者については、報告のなかでもお話したので補足的にですけれども、男女比に関しては、やや男性が多いですね。参加者は、社会問題に興味をもっており、人権全般に関心をもっているような大学生や大学院生あるいは社会人です。後、相談にいらっしゃる方についても詳細はペーパーに出していますが、これについては、男女差はあまりありませんね。男女全然関係なく、POSSEの場合大卒の人が多いです。ブラック企業の問題というのは、くくりとしては高卒だとか大卒だとか、あるいは男女ということよりも、とにかく日本型雇用ではないということが大きいのです。これはやはり日本社会のなかでは「正社員に就職すれば大丈夫」だということに対する信頼がものすごく強いですから、そこから切り離されるという種類の正社員である、ということが大きな意味をもっていると考えられます。ですから、日本のなかの社会階層で言うと、正社員なのか非正社員なのか、これが結構大きい。そのなかで正社員なのに全然正社員ではないということですね。ここがカテゴリーとして重要だと考えています。

河添 首都圏青年ユニオンには労働相談を通じて入ってくる方が圧倒的に多いので、教育階層という意味では、非常に多様です。高校中退者、高卒の人、専門学校卒の人、大卒、大学院卒の人までさまざまです。あとジェンダーの偏りですが、これは組合員比でいうと男性6、女性4ぐらいです。日本の実際の非正規労働の現場をみると圧倒的に女性が多いので、もっと女性の比率が高く運動のなかに入っていないとおかしいのですが、そういう状況になっていない。それは私たちの運動の質の問題、作り方の問題がやはりあるのだろうと思っています。そこは研究改善する必要があるというふうに思っています。それからもう一つは、階級階層の問題ですが、日本の社会は階級的な独自の文化をもっていないという特徴があります。資本家に対抗する文化をもっていないというこ

とです。労働者が労働組合に組織されることは、資本家の前では労働者どうしが労働力の安売り競争をしないためです。そのためにも、資本家と労働者とは別のものであって、あいつら（資本家）は味方ではない、少なくとも、あいつらとは別なんだと労働者が自覚することなのだと思います。しかしながら、日本においては、そういった階級文化が歴史的に非常に弱くさせられているということがあって、労働組合運動そのものを労働者の階層に依拠しながら作り上げていくことが非常に難しい社会のあり方になっています。

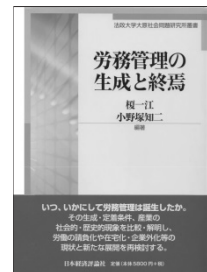
（この後、参加者から4つの質問があったが、時間の制約のため報告者がリプライすることができなかった。これらの質問は、職場において労働運動を構築する戦略について、労使紛争解決後に首都圏青年ユニオンが当該組合員の組合活動を促進していく方策、日本と韓国の青年ユニオンの年齢制限とそれによる脱退者の有無について、および新自由主義へのローカルの対応をグローバルの対応にどのように結びつけていくのか、についてであった。）

大原社会問題研究所叢書

2014年
最新刊

『労務管理の 生成と終焉』

榎一江・小野塚知二編著 日本経済評論社



『成年後見制度の新たなグランド・デザイン』

2013年 法政大学大原社会問題研究所・菅富美枝編著 法政大学出版局

『福祉国家と家族』

2012年 法政大学大原社会問題研究所・原伸子編著 法政大学出版局

『農民運動指導者の戦中・戦後一杉山元治郎・平野力三と労農派』

2011年 横関至著 御茶の水書房