

韓国鉄道労働組合の職種・政派間団結

——2000年代の労使関係を中心に

朴 峻 喜

はじめに

- 1 2000年代労使関係の争点
 - 2 韓国鉄道労組の団結
- おわりに

はじめに

本稿は、韓国鉄道労働組合（以下、「韓国鉄道労組」）を事例として、労働組合のなかの団結はどのように形成されるのかを考察しようとするものである。韓国鉄道労組は2013年、23日間にわたる長期間ストライキを行った。これに対して政府の強い弾圧があったが、組合員はストライキから離脱せず、組合内には強い団結が見られた。本稿はこのような団結の形成要因の一つとして、組合員が職種別・政派別に対立していなかった点に注目する。実際、世界の多くの鉄道労働組合は職種別・政派別に分かれ、組合員を確保するために競争・対立している。問題は、労働組合の内部対立あるいは組織分裂が、労働組合の行動に制約を生み、資本に対して十分に対応できなくする点である。特に、産業に大きな変化をもたらす民営化問題では、英国鉄道労働組合の例で典型的にみられるように、多様な労働組合がそれぞれ異なる意見を提示して民営化闘争路線に混乱を与え、結局民営化を阻止できない事態が生じた（Ferner 1988, Fairbrother et al. 2002, イ・ファン 2000, オ 2006, シン 2020）。

しかし、韓国鉄道労組の場合、職種別に派閥が分かれていない。また、指導部に関しても、組合員の政派が異なっても協議を経て単一指導部を構成したという特徴を持つ。すなわち、韓国鉄道労組では、職種や政派による労働組合の内部対立が弱かったと考えられる。本稿では、韓国鉄道労組ではいかなる経緯で職種や政派の異なる労働者が団結できたのかを探る。

その際、本稿では、複数労組が結成されたかどうかだけで団結の状態を判断するのではなく、職種間の争いの有無および政派間の対立の有無を根拠に団結状態を把握することとする。その理由は二つある。第一に、韓国では2010年まで法律で複数労組の結成が禁止されていたので、複数労組が許容された時期である2011年から本稿の対象である2013年までの期間が短いことから、実態を把握することが難しいからである。第二に、韓国鉄道でも2012年12月に第二組合が16人で結成されたが、第二組合の組合員数が非常に少なかったことから、第二組合が作られたとしても、韓国

鉄道労組の団結は維持されたと見られるからである。

労働組合の内部対立および組織分裂に関しては、嶺（1980）（以下、嶺）およびSuzuki（1997）（以下、Suzuki）の研究が示唆に富む。嶺は、労働組合の内部で対立が起き、その結果として組織が分裂する理由について考察し、労働組合内部の利害の対立と政治思想による対立の違いを指摘した。前者は、職務、職級、性別などで異なる利害関係を持つ組合員同士の対立である。そして後者は、組合員一人ひとりが持っているイデオロギーおよびそれによる政党への支持が互いに異なり、その結果生じる対立である。嶺は、このような要因で生じた労働組合内部の対立は、労働組合の組織分裂につながることもあると指摘した。本稿が注目する職種別・党派別対立の可能性について、嶺はすでに正しくとらえていたことがわかる。

政治的思想の違いを軸にするダイナミズムについては、Suzukiが示唆を与えてくれる。Suzukiは、国労および鉄鋼労連を事例に、組合内部の党派間の対立（Factional Conflicts）について検討した。Suzukiは組合内に多様な党派が存在することを指摘し、労働組合における党派間の相互作用が労働組合に多様な行動変化をもたらし、ときにはその党派間の葛藤が組合の行動に大きな制約をもたらしたことを示した。特に、国労の場合、民営化当時、組合内部で党派間に強い緊張関係があり、これが原因で組合は民営化に対して消極的に対応したことを、多様な資料を通じて明らかにしている。ここで重要なのは、国家が組合の内部政治および労働組合全体に及ぼす影響について、正しい指摘が行われたことである。Suzukiの研究は、党派間の対立が国労の使用者⁽¹⁾側、すなわち国家からの働きかけによって助長される可能性を示している。また、労働組合の内部対立を、単純に組合内部だけを分析するのではなく、労使関係全体のなかで見ることを重要であることを示唆している。

一方、Lipset et al. (1956)（以下、Lipset）およびLange et al. (1982)（以下、Lange）の研究は、労働組合の団結のメカニズムについて考察している。Lipsetは主にITU（International Typographical Union）を取り上げて労組の団結のありかたを示した。アメリカの場合でも、多くの労働組合が党派と職種の利害対立が原因となって分裂した。しかし、ITUは二つの党派が共存しながら労働組合が分裂していないほぼ唯一の労働組合である。LipsetはITUが分裂していない要因として、組合民主主義とその土台となる両党体制（Two Party System）を指摘した。ITUには民主的文化——両派閥が互いに非難ばかりするのではなく公正な機会を持って討議しながら競争し、指導部の交代がたびたび行われ、組合員がこれに積極的に関心を持って参加する文化——があったからこそ労組が分裂せず団結したとLipsetは主張した。彼らの説では、労組に一つの党派だけが存在する場合、組合員が指導部に対する批判を加えれば、それは労組全体に対する攻撃と解釈され、それにより内部対立が起き、全体的に労組は闘争組織として弱化しやすい。しかし、両党体制の場合、現指導部と組織全体を区分することが可能となり、組合が分裂しにくい。また、両方の派閥が指導部になれる機会を持っているため、組織のすべての構成員に自分たちをアピールし、組織を解体するよりも組織全体をまとめようと働く。実際、Lipsetはインタビュー調査を通じて、

(1) 一般的に労使関係とは労働組合と使用者の関係を意味するが、公共部門の場合、国家が実際に経営する主体（公共企業など）に対する実質的権限を持っている場合が多いため、国家（政府）も公共部門の労使関係の主体（使用者側）であると言える。

両政派がITUという労組そのものに自負心を持っていることを示した。ITUの事例は、組合民主主義を土台に政派が組織されていることが、労働組合の団結をもたらすことができることを示している。しかし、ITUに関するLipsetの研究は、団結のメカニズムについて非常に重要な手がかりを与えるものの、ITUが特殊例であることから、どこまでこれを一般化できるかという問題は残っている。

一方、Langeは、フランスとイタリアの比較研究を通じて、労働組合と政党との関係がいかなる結果を生むのかを調べた。フランスとイタリアのナショナルセンターであるCGTとCGILは、自国の共産党と密接な関係を結んでいた。その結果、CGTとCGILは、非共産主義労組との協力ができず、対立することもあった。しかし、フランスのCGTは共産党との連携を持続的に維持したが、イタリアのCGILは冷戦による緊張の緩和と共に共産党を離れて独自に動き始めた。その結果、イタリアはフランスとは異なり、非共産主義労組とある程度の協力関係を発展させることができ、組合員の生活水準を向上させるいくつかの労働条件を勝ち取った。Langeの研究は、労働組合と一政党の結束力が強い場合、他の政治的志向の労組との連携あるいは協力が難しく、さらには当該政党と政治的志向が異なる組合間で対立が起きかねないことを示唆している。また、反対に労働組合と政党との関係の緩い場合、組合間の連携がしやすくなる。その含意として、労働組合が政党と距離を置いた場合、組合内部は団結しやすいと言える。

以上をふまえ、本稿の課題をより具体化しよう。嶺およびSuzukiの研究で組合内部の対立および組織分裂に関するメカニズムの一端が明らかになったが、それを乗り越える団結のメカニズムまで解明されたとは言えない。LipsetおよびLangeの研究は、労働組合内の民主主義と政党からの独立が、労働組合内部の団結を促進できることを示唆している。しかし、団結の事例が極めて少ないため、彼らの研究結果をどこまで一般化できるかはまだ明確ではない。したがって、本研究ではLipsetとLangeの事例を念頭に置きながら、団結のメカニズムを解明することにする。

本稿は、鉄道組合員が職種別・政派別に分かれているにもかかわらず団結を形成・維持した点に注目することで、団結のメカニズムを解明しようとするものである。

分析にあたっては、客観的条件と主体的対応を総合的に検討する。職種に関しては、もともと職種によって社内の立場や労働条件が異なり、これらをめぐる利害の対立が労働組合の内部対立および組織分裂につながる。よって、それを乗り越えるためには、職種間に共通の利害（少なくともその展望）を提示できるかどうか鍵となる。裏返して言えば、この団結を阻止したければ、経営側は現行より大きな利益（少なくともその展望）を提示するか、あるいは、内部葛藤を扇動しうる主要職種にそれ相応の利益を提示することが必要となる。しかし、経営側はこれができなかった。それに対して、組合側は「増員」と「安全」を前面に掲げることで、組合員共通の利益で団結を図ることができた。これが本稿で提起する一つ目の論点である。

一方、政派に関しては、もともとどのようなイデオロギーのどのような政党が存在し、組合内の政派がこれらとどのような結びつきをしているかによって対立の可能性が左右される。韓国の場合、本稿が対象とする時期は確かに革新政党（代表的なものは「民主労働党」）の成長期であったが、その社会的勢力はまだ弱く、その意味では政派のために組合員が対立する可能性は客観的には大きくなかったと言える。ただし、経営側が組合員の許容できるイデオロギー（あるいはビジョ

ン)を提示し、内部葛藤を誘導する道はあったはずである。しかし、経営側はそれができなかった。一方で、組合側は政派間の連携を図り、「社会公共性」というビジョンを掲げることで団結を勝ち取った。これが本稿で提起する二つ目の論点である。

この論点を立証するため、本稿では主に関係資料とインタビュー調査に依拠して研究を進める。資料としては、2000～2008年の労使交渉資料および鉄道庁⁽²⁾の資料を収集・把握した。また、2000～2013年の韓国鉄道労組の資料および韓国鉄道労組の組合員159人へのインタビューを載せた『あ！全機協』および『鉄道物語』を入手して調査した。これらの文献資料に加え、韓国鉄道労組の要職にあった人物を対象にインタビュー調査を実施し、ソウル清凉里機関車事務所、韓国鉄道労組本部などを訪問して鉄道の現場を観察した。インタビューは三人(A, B, C)に実施したが、Aは1980年代から、Bは1994年から、Cは1998年からそれぞれ鉄道労働運動に参加している。そのうち、二人(A, B)は韓国鉄道労組委員長の経験があり、委員長時代に組合内部の対立および分裂を防ぐために奮闘した。もう一人(C)は長い間韓国鉄道労組の政策部長を務め、組合内部の対立を防ぐためにさまざまな政策を考案した。三人はいずれも機関士であるが、所属支部はAが清凉里機関車支部、Bが釜山機関車支部、Cはソウル機関車支部である。また、三人はいずれも異なる政派に属しており、その意味でも本稿にとって適切な調査対象と言える。A氏に対して対面で1回(2021年2月4日)、B氏に対して対面で2回(2021年1月27日および2021年2月18日)、C氏に対して書面で1回(2020年9月28日)、対面で1回(2021年2月8日)のインタビューを実施した。

以下、「1 2000年代労使関係の争点」において客観的条件と経営側の動きを中心に検討し、「2 韓国鉄道労組の団結」において難局を乗り越えるための組合側の主体的な対応について考察する。そして、「おわりに」において発見された事実とその示唆についてまとめる。

1 2000年代労使関係の争点

まず、韓国鉄道労組の組合員たちが職種・政派を越えた団結を形成するようになった背景である、2000年代の韓国鉄道労組の労使関係から見てみよう。

(1) 2000年代韓国政府の鉄道政策

1990年代後半から世界に広まった新自由主義の流れに乗って、韓国政府も2000年代に入ってから鉄道商業化政策を本格的に推進し始めた。鉄道商業化政策の目的は鉄道事業の収益性を増大させることであり、このため、政府は「経営の効率化」と「競争力の強化」を目的として労働者の人員削減を試みた。

まず、金大中政府の場合、公共部門に対する強力な構造調整を実施した。鉄道もその例外ではな

(2) 韓国鉄道は設立当時から現在まで国営で運営してきた。1963年から2004年までは鉄道庁という名称で中央行政機関が運営したが、2005年からは韓国鉄道公社という名称の公企業が運営している。韓国鉄道公社は公企業で、株式の100%を韓国政府が保有しており、運営は韓国政府が行っている。社長の任命権も政府にあり、社長が政府の政策に逆らうことはできない。

かったが、金大中政府は1997年から2002年にかけて鉄道部門で4,645人の人員を削減した（チョ他2007）。2003年、政権の座に就いた盧武鉉政府も民営化を図り、労働者の人員削減を進めた。韓国鉄道労組がストなどで抵抗し、鉄道民営化には至らなかったが、鉄道の施設と運営の分離（いわゆる上下分離）が試みられた。鉄道ストによって鉄道庁は1,793人の増員に合意したが、この合意は守られず、むしろ鉄道庁は毎年400人ずつ人員削減を実行しようとした（韓国鉄道公社2005）。これについては、2006年の鉄道ストにより、430人の人員が追加配置されることで最終的に合意されたが、高速鉄道の開通があったことを考えると、これは極めて不十分な人数であったと言える。

2008年に誕生した李明博政府は、「公共部門の先進化」という政策の下、ほぼ全公共機関の賃金と人員を削減しようとした。鉄道については7,000人の人員を削減するとし（韓国鉄道労働組合2008）、これに抵抗する韓国鉄道労組を弾圧して、団体協約を破棄した。その後、2013年に誕生した朴槿恵政府も、鉄道民営化により人員を削減しようとした⁽³⁾。韓国鉄道労組は労働者の人員削減問題に対して非常に敏感に反応し、2000年から2013年まで民営化（商業化）および人員削減への反対を唱えて闘争を続けた。

(2) 人員削減・労働災害

韓国鉄道労組は指導部の変化と関係なく民営化と人員削減問題に対する闘争を続けた。表1は韓国鉄道労組のストにおいてもこのような問題が核心的な事案であったことを示している。

表1 韓国鉄道労組ストの時期とストを行った理由

ストの日時・日数	ストの目的
2002年2月25日	民営化防止スト
2003年6月28日～7月1日	鉄道公社法立法阻止（鉄道上下分離防止）
2006年3月1日～3月4日	人員削減の撤回、解雇者の復職
2009年11月26日～12月3日	団体協約改正（人員削減、賃金削減など）に反対
2013年12月9日～12月30日	鉄道民営化反対

出所：韓国鉄道労組資料（「鉄道労組事業報告書」（2001-2013）など）に基づき筆者作成。

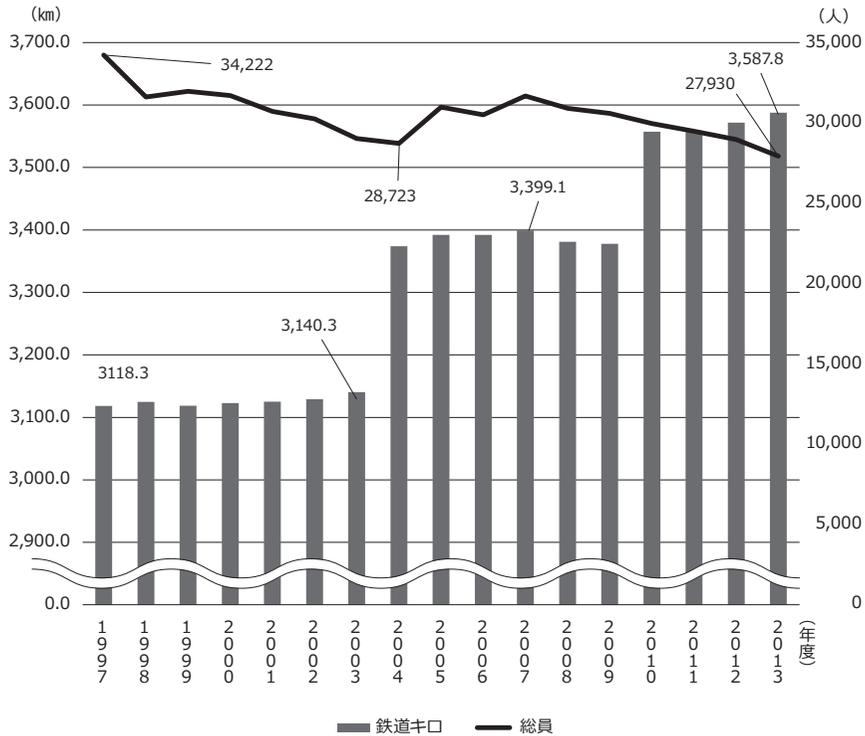
以下では、韓国鉄道労組がなぜ政府の人員削減の試みに対し、持続的かつ強硬に立ち向かわざるを得なかったのかを考察する。

2000年代から鉄道の営業距離が伸びたにもかかわらず、鉄道労働者の数は減っている（次頁図1）。特に、2004年からは高速鉄道の開通によって鉄道機種が増え、鉄道労働者が引き受ける業務が多様になったにもかかわらず、労働者数はむしろ減少した。

このような人員不足は現場にさまざまな問題を引き起こし、特に過重労働が最も深刻であった。業務に比べて労働者数が減り、以前にはなかった「徹・徹・非」という勤務形態が生まれた。「徹・徹・非」とは、徹夜、徹夜、非番の略語で、48時間連続勤務体系を意味する。既存鉄道の勤務体

(3) これは韓国鉄道労組のストによって実行されず、鉄道は依然として国営で運営されている。

図1 年度別鉄道労働者数と鉄道営業距離



出所：朴（2022）。

系は24時間交代勤務⁽⁴⁾、交番勤務⁽⁵⁾、日勤となっていて、2002年の資料を見ると、24時間交代勤務制で働く労働者が全体鉄道労働者の44.85%、交番勤務が21.71%、日勤が33.27%だった。ところが、人手不足で24時間ごとの交代が難しくなり、労働者を補充する代わりに48時間連続で働く勤務形態になった。この48時間連続勤務は、業務上のミスを増大させ、事故を誘発し、過労死などの労働災害を増加させる原因となった。

次頁資料1からわかるように、2001年の鉄道労働者の最多死因は過労死だった。次に多かったのが、作業中の事故によるものだった。韓国鉄道労組は、「労働者が一人で線路や施設などの整備作業をしている最中に、線路に近づく列車に気づかず、死亡する事例が多い」と訴えた。

鉄道関連機関と政府による商業化政策の推進により、このような状況は続いた。2003年当時、多くの鉄道労働者が人員不足による事故と過労によって死亡しており（韓国鉄道労働組合2003a）、

(4) 鉄道の一部職種は出退勤を24時間単位とする。休憩室で仮眠をとる時間はあるが、あくまでも仮眠なのでこのような労働形態は24時間であっても労働者は非常に疲労が蓄積し、長期的には労働者の健康を害する。この24時間勤務する労働者が退勤できず、また勤務を続けると48時間勤務することになる。

(5) 交番勤務とは鉄道のダイヤに合わせて勤務することを意味する。

資料 1

死因別では過労による持病悪化など過労死が15人で最も多く、線路や施設の補修や点検などの作業中に死亡したケースが13人、職務遂行や通勤の途中に交通事故で死亡したケースが6人だった。……列車乗務員や保線員も、人手不足により週当たりの労働時間が75時間以上（月300時間）を超える労働を行っている。

出所：韓国鉄道労働組合（2001）。

鉄道の労災死亡率は他の産業に比べてはるかに高かった⁽⁶⁾。

2000年に民主化⁽⁷⁾された韓国鉄道労組は現場労働者の増員を要求し、政府の鉄道商業化政策とこれを加速させる民営化推進に反対した。これに対して当時の政府は、韓国鉄道労組の活動が政府の新自由主義政策の実施に大きな妨害になると判断し、会社側（鉄道庁）と協力して労組を強く弾圧し始めた。

(3) 対立的な労使関係

鉄道庁は、民主化された韓国鉄道労組が政府の政策の実施に大きな障害だと見て弾圧した。弾圧の方法としては、まず旧御用労組指導部を再建するためにさまざまな事件を誘導した⁽⁸⁾。また、組合費だけでなく、組合員の給料も仮差押えしたり、団体交渉を拒否したりした。ストに参加した組合員への対応として、指導部級に対しては刑事告発をして懲役を受けさせ、一般参加者には反省文を書かせるなど、不当労働行為を行った。

具体的には、鉄道庁は2002年3月に15億9千万ウォンの組合費を仮差押え⁽⁹⁾し、同年11月には、韓国鉄道労組が韓国労総から民主労総⁽¹⁰⁾に上級団体を移す投票を行ったことについて、92人

(6) 労災死亡万人率を他の産業と比較すると、鉄道員（2.76人／万人）は警察公務員（0.45人／万人）の6倍、消防公務員（0.9人／万人）の3倍であった（韓国鉄道労働組合2004b）。労災死亡万人率とは、就労している労働者に対する労災で死亡した労働者の割合を把握する際に使用する統計指標である。

(7) 2000年以前、韓国鉄道労組は御用労組で、鉄道庁と共に民主派組合員を弾圧してきた。民主派組合員は1980年代末から2000年まで労組民主化運動を展開し、2000年選挙で民主派勢力が指導部に選出され、労組が民主化された。その詳細については別の論文で取り上げることにする。

(8) たとえば、2003年の鉄道スト当時、鉄道庁は以下のような文書を書いた。「本庁幹部級は、労組幹部専担と穏健性向の組合幹部の説得活動により、スト不参加を誘導し、スト突入後には執行部に関する問題発生時に新執行部を構成するための非常対策機構を設置して、中立的組織による健全な執行部の構成を誘導する」（下線は筆者）（出所：鉄道労働組合2002）。

(9) 韓国公共部門の場合、ストライキ自体は不法ではないものの、現行労働法は「勤労基準」に関するストライキでなければ不法だと規定している。仮差押えと関連して、韓国の「労働組合および労働関係調整法」では正当な争議行為に対する民事免責を規定している。しかし、何が勤労基準に該当するのか、何が正当な争議行為なのかは常に法廷で争点になってきた。そのため、法的解釈が非常に任意的になされ、労働組合の争議行為に対して仮差押えや損害賠償訴訟をするケースが増えた（クォン2002）。

(10) 「韓国労総」は独裁者李承晩が建てた「大韓労総」が前身で、大韓労総の時期から1987年の韓国民主化まで、独裁政府の影響下にある労働組合だった。1987年以降は韓国政府の民主化により、韓国労総に対する政府の影響力は若干弱まったが、韓国労総は1990年代にも保守的な路線を維持した。このような韓国労総に対する反発から、1995年に「民主労総」が正式に発足した。鉄道の場合、1990年代の旧御用組合指導部が韓国労総および政府と共に鉄道労働者を弾圧した。このような経緯があって、韓国鉄道労組は民主労総に上部団体を移そうとしたが、政府はこれに対して介入して組合費の仮差押えを行った。

の組合員の給与および組合費 8 億ウォンに対する仮差押えを裁判所に申請した。これに対し、2002 年 12 月、韓国の裁判所は 64 億ウォンの組合費と 62 人分の給与を仮差押えする判決を下した。また、鉄道庁は 2002 年と 2003 年のいずれも労使交渉を拒否した。さらに、組合活動をする組合員には暴力を振るい、屈辱感を与えた。具体的には、2003 年には昼休みを守ってほしいと訴えた組合員に対して、会社側は暴力を振るって組合員の十字鞆帯を断裂させたり、2003 年のスト直後に復帰した組合員に対して、資料 2 のような覚書や反省文の提出などを要求したりした。

資料 2

(前略) 私は今回の不法ストに参加したことの過ちを認め、深く反省しています。今回の職位解除状態に対し復職措置をしていただければ……(省略) いかなる処罰も受け入れ、今後はいかなる不法ストにも参加せず、他の職員よりも一生懸命勤務に専念することを誓います。(下線は筆者)

出所：韓国鉄道労働組合 (2003b), 188 頁。

弾圧はその後も続き、李明博政権時代の 2008 年と 2009 年にも団体協約が解約され、この 2 年間は団体協約のない状態で労働組合が運営された。2009 年のスト後は、100 億ウォン以上 (元金 69 億 8750 万ウォンと遅延利息等) の損害賠償判決を受け、組合は韓国労働運動史上最高額のスト損害賠償金を支払わなければならなかった。

政府と鉄道会社側は、労働組合の指導部や役員だけでなく、ストに参加した一般参加者に対する懲戒も厳重に実施した。表 2 は 2000 年代にあったストと、そのスト参加者に対する懲戒内容を示したものである。

表 2 韓国鉄道労組ストに参加した一般組合員の懲罰の種類別人数

年	罷免	解雇	停職	減俸	譴責	警告	合計
2002	19	2	1				22
2003	58	21	71	113	244	3	510
2006	6	3	55	109	111	111	395
2009	30	149	407		軽処分 1 万 1012		1 万 1598

出所：「鉄道労組事業報告書」(2000-2013) に基づき、筆者作成。

注：2009 年ストの軽処分 (減給、譴責、警告) については、労使間で民事・刑事上の裁判が行われ、韓国鉄道労組本部はその最終結果を 2013 年まで把握できなかったため、2009 年分の統計作成時には合計数のみ報告された。

これらに加えて、鉄道公社と韓国政府は、ストに参加した労働者に対して刑事告発を行い、実際に指導部の一部は刑事罰による懲戒処分を受けた。指導部については、多くの者に 1 年以上の懲役刑が宣告され、一般のスト参加者や中間幹部に対しては罰金刑が言い渡された。

このように、政府がかつてないほどの強力な弾圧を行ったにもかかわらず、労働組合は闘争をやめなかった。韓国鉄道労組が闘争を継続できたのは、韓国鉄道労組の組合員が、職種・党派を越えて団結したためと言える。では、なぜこのような団結が可能だったのかを見てみよう。

2 韓国鉄道労組の団結

韓国鉄道労組は、上記のような弾圧に立ち向かって譲歩せず、闘争することを選んだ。職種を問わずすべての組合員が増員なしの鉄道運営による危険な勤務環境に不安を感じており、「死なずに働きたい」という当然の思いからの要求に対する会社側と政府の弾圧が不当だと考えていたからである。韓国鉄道労組の組合員および指導部は、会社側の不当な懲戒と継続される商業化政策に対抗して戦うためには、労組内部の団結をさらに強化する必要があると感じていた（鉄道労働組合 2004a）。特に韓国鉄道労組の指導部は、会社側が継続的に御用労組を立てようとしていることを認識し、職種・政派間の団結を図ることで闘争を続けようとした。

(1) 職種間⁽¹¹⁾ 団結

機関士の過去の闘争における敗北経験は、彼らに職種間の団結の必要性をまず感じさせた。過去の闘争とは、1988年と1994年のストである。1988年には、機関士を中心に正式労組の許可を得ずにスト（非公認スト）を行ったが、このストでは労働時間短縮に関するいくつかの要求がとおっただけで敗北した。機関士らは敗北の原因は自分たちにあり、機関士だけのストでは鉄道会社全体に立ち向かうことができなかつたため敗北したと評価し、他の職種も含めて、御用労組と鉄道庁に抗議できる組合が組織されることが必要だと考えた（韓国鉄道労働組合 2005）。1994年のストでは、機関士たちが組織した一部の車両組合員と運輸組合員が協力して闘争を展開した。しかし、このストもいくつかの要求の実現は勝ち取ったものの、敗北した。特に、1994年のストの場合、多くの組合員がストに参加したという理由で鉄道庁の懲戒を受け、他の職種への強制転出⁽¹²⁾を余儀なくされた。このストも、運転士を中心に一部の車両労働者と運輸労働者が参加しただけで、保線と電気支部の労働者はほとんど参加しなかつたため、その効果は大きくはなかつた。このような経験から、一部の組合員らが闘争しても、鉄道組合員全員が団結しなければ必ず敗北すると、彼らは考えるようになった。資料3、4のインタビューからもわかるように、職種別に違う労組を作つてはならないという考えを、組合員たちは持っていた。

このような過去の経験に加えて、民主組合になってからも、職種ごとの団結の必要性を彼らは感じた。まず、2000年代の韓国鉄道労組内部でどのような力関係があつたのか見てみよう。2000年は民主派が新たに指導部を勝ち取つた年だが、その勝利はかろうじて得られたもので、旧指導部だった御用労組勢力は、鉄道庁と組んで指導部を奪還しようとしていた。民主派組合員たちは指導部になつたが、現場単位（支部など）では、鉄道庁管理者と旧御用指導部勢力があいかわらず民主

(11) 鉄道は概ね五つの職種（運転、運輸、車両、電気、保線）に分かれている。運転には機関士がおり、運輸には車掌と駅員、そして車両には整備を行う整備士、電気には信号と通信に関わる労働者、保線には線路を整備する保線員が配属されている。

(12) 「強制転出」とは、本人の同意なく他地域または他職種の事務所に転出させる懲戒を意味する。1994年のストに参加した組合員たちは、他の職種に転出させられても、転出先で民主派組合員を組織しようとした。これは職種間の連帯をより活性化させた。

資料3

どの国であれ、機関士労組がないところはほとんどありません。しかし、先ほど話したように、機関士だけでこの課題を乗り越えられないという、それがあったので……（1994年当時）機関士だけの1週間ストをしてもだめだということ。 (A氏)

出所：A氏へのインタビュー。

資料4

機関士労組を作ろうという話もありました。しかし、内部で互いに引き止め合いました。他の労働組合のように職種別に競争すれば、最初はお金を少し多くもらえるかもしれないが、後で組織がすべて潰れる……。 (C氏)

出所：C氏へのインタビュー。

派組員を弾圧したり、民主的投票ができないように妨害したりしていた。

民主派と御用労組勢力は、地域別に区分される傾向もあったが、概ね職種別に分かれていた。機関士、車両、運輸の場合、民主派支部が多いが、保線と電気では民主派はほとんど組織されなかった。御用労組勢力の多い支部の場合、2000年代以前の権威的な雰囲気が続き、平社員は上級者あるいは管理者に対して意見を述べるのができないため、作業条件は改善されず、作業環境も劣悪だった。特に、組になって作業する保線職の場合、人員が減って死傷事故が頻繁に起きたにもかかわらず、自身が所属する組の管理者と先輩に逆らうことができず、問題は深刻であった。

すなわち、旧御用労組勢力は人員問題では会社寄りの姿勢を示し、人員不足による安全問題を解決しなかった。また、一般組合員たちはこれに対して不満や不安があっても、現場で迫害されることを恐れて問題提起できなかった。旧御用労組勢力は、保線・電気部門の問題点を十分に解決することはなかった。そのため、民主労組指導部は、御用労組支部長によって改善されていない作業環境を把握し、これを改善するために局長制度を新設した。局長制度では民主労組指導部から各職種別に局長を選任する。この局長が権限を持って各現場を訪問し、実際に現場でどのような問題があるのか把握した後、これを解決するという仕組みである。特に、現場で起きている安全問題および人員問題について、民主労組指導部がこれを直接に把握して解決しようとしたのである。

このような活動を通じて、民主派組合員たちは支部を民主化させ、職種間で意見を交わすことのできる機構を作り、制度的に職種間の団結を図った。民主労組はこのような局長制度により保線の安全問題を解決し、保線部門や電気部門などでも民主派労組勢力が登場し、人員問題と安全問題に関する闘争を展開した。それにより、2000年代後半には御用労組を支持したり、御用労組の勢力が支部長を務めたりといった活動はほぼ見られず、職種別の分化もほとんど現れなくなった。

言い換えれば、2000年代の鉄道の現場では特定の問題に関する職種間の対立よりも、依然として旧御用労組勢力および鉄道庁と民主勢力との間の対立構図が続き、民主勢力が職種を問わず起きている人員問題と安全問題に関する闘争を展開することで、自然に職種間のきずなが形成されたとと言える。

（2）政派間の団結

鉄道会社側による弾圧の結果、韓国鉄道労組内で政派間に連帯が生まれるようになった。韓国鉄道労組には2000年以前に三つの政派（以下「A, B, C」）があったが、2000年以降にこれらはそれぞれ新しく三つの政派（以下「D, E, F」）に生まれ変わった。2000年以前の政派A, B, Cの場合、会社側の弾圧により一部の地域だけを拠点に活動し、政治的志向は特に強くなかった。これらの政派は連合して御用労組と使用者を相手に闘争を繰り広げ、2000年の韓国鉄道労組選挙でも連合して民主指導部を輩出した。すなわち、2000年以前の3政派はその後の民主労組の土台を築いたと言える。

民主労組が設立された後、新しく誕生した政派D, E, Fは本格的に政治的志向が一致する組合員で構成され、政治的志向を明確に打ち出すようになった。政派D, E, Fは韓国の伝統的な政治的地形に類似する区分がなされている⁽¹³⁾。政派Dの場合、民族解放(NL)陣営と見ることができ、政派E, Fはもう少し左派志向的な民衆民主(PD)陣営に近かった。ただ、政派E, Fはその区分が曖昧で、政派Fは比較的公司との妥協を排除していたが、通常両派は共に活動した。現場での勢力は政派Dが圧倒的に大きく、その次が政派Eで、政派Fが最も小さかった。

これら3政派は2009年から、相互に話し合っ て指導部を立ち上げることで、韓国鉄道労組の団結を図ることになった。すなわち、指導部になるという政派があれば、3政派が集まって当該指導部の政策および性向を把握した後、それを支持することにしたのである。ときによっては執行部を共同で構成したりもした。これは、三役は一つの政派が担当し、その下の執行部は残りの2派が構成員を派遣して支援する形だった。

このような政派間の団結には、大きく二つの理由があると思われる。第一に、弾圧されていたために、一つの政派だけで執行部を構成することはほぼ不可能だったことがある。鉄道は全国単位の組織であるため、そもそも執行部には多くの人員が必要である。ところが、会社側が懲戒と解雇を乱発し、労組に献身的な人々も懲戒や解雇の処分になったことで、どの政派も単独では執行部を作ることができなくなってしまった⁽¹⁴⁾。労組の指導部に当選しても執行部を構成するのが難しいという危機感が高まると、3政派は連帯して、執行部を構成することを希望する政派があれば、他の政派が執行部を希望する政派を支持し、指導部の構成を支援することにした。

また、このような弾圧下においては内部の政治的対立は無意味であり、会社側に立ち向かって戦うことの方がより重要と感じる組合員が多数いたため、団結が可能であった。

次頁のインタビューでも確認できるように、他の職場と違って、鉄道では組合内部の政治的志向の違いを重要に思わない組合員が多かった。そのため、3政派も政治思想の違いによって互いに非難ばかりするのではなく、互いに討論することができ団結することも可能だったと言える。また弾圧によって「彼ら」(会社と御用労組勢力)と「我々」(民主勢力)という区分ができ、「彼ら」と

(13) 韓国の左派政治は、大きく「NL」と「PD」の勢力に分けられる。NLは、左派民族主義的な傾向があり、PDの場合、左派社会民主主義、左派社会主義的な傾向があるが、そのスペクトラムは多様だと言える。詳しくはイ(2019)を参照のこと。

(14) ILO87号条約(結社の自由)によると、解雇された労働者も組合幹部になれるが、韓国のILO87号の批准は2021年であったため、本論文が扱っている時期には解雇者は組合幹部になれなかった。

資料5

政派が連帯せず、合意しなければ、執行部を作ることはできませんでした。弾圧があまりにも激しいので、執行部を立てることができません。(鉄道は)全国組織だから人員がいなければならぬじゃないですか。それで、2013年の委員長も最初は(政派が)合意して共同で(執行部を)構成しようと、また私に執行部に入ってくださいとどれだけ頼んできたことか……朴槿恵が大統領になりそうでしたので、私は(執行部に)入らざるを得ませんでした。

出所：A氏へのインタビュー。

資料6

機関士ユ氏：すると、NLだとかPDだとかいうことは、私の先輩がNLだと私もNLになること？

駅務員キム氏：そうです。

機関士ユ氏：そう考えるとNLとか、PDとか……、意味がないね。

駅務員キム氏：じつは、そうなんです。

機関士ユ氏：運動する者同士で固まってしまう集団主義／徒党主義／グループ主義から脱しなければならない。

出所：韓国鉄道労働組合（2014a「機関士ユ氏と駅務員キム氏とのインタビュー」362-363頁。

資料7

機関士ユ氏：最後に後輩たちに残したい言葉は？

機関士キム氏：我々同士で戦えば敵の餌食だ。

筆者注：ここで「我々」とは政派D、E、Fのすべてを意味する

出所：韓国鉄道労働組合（2014b）「機関士ユ氏と機関士キム氏とのインタビュー」24頁。

「我々」の闘争が当面の課題であったためと推測される。長い弾圧によって、何とか団結して戦わなければならないという考えが、組合員たちのなかに自然に生じたと言える。

第二に、他の企業・組織と違って、異なる政派が共同して闘争するべき目標と価値があったことが挙げられる。韓国鉄道労組は2000年代初めから、「社会公共性」という概念を作り、闘争に臨んだ。社会公共性とは、公共施設の商業化推進を批判し、民主的で平等な運営を志向する労組が掲げた代替的な公共性の概念である。韓国鉄道労組内の左派政派は、社会公共性に関して政派間に見解の相違がなかったため、連合が可能だった。

このように、政派が共同で追求する価値があったことは、韓国の他企業の労組とは区別される特徴であり、各政派が互いに敵対するよりも連合することを優先する機会を生んだ。一つの小目標（民営化反対、社会公共性獲得）を共有することで、そのための闘争で協力する必要性を感じるようになったのである。社会公共性の概念により、すべての政派が現場の安全と関連して重要な価値を鉄道闘争に付与することになったと言える。この二つの理由から、韓国鉄道労組では政派間の対立が深刻化せず、むしろ団結して共に指導部を構成することが2009年から2020年まで続いたと言える。

資料 8

私たちが合意できる概念をつくりました。それが公共鉄道論（社会公共性論）です。私たちはどのような鉄道、どのような現場を作り、働きたいのか。社会公共性論は単純に私たちが作った抵抗の理論ですが、それは労組運営にも相当な影響を与えた一つの理論でもあります。（省略）私は、これは一つはっきり言えますが、公共鉄道論に関しては誰も異論がない。反論もない。2003年、私たちは公共鉄道論に立脚して、それを中心に団結できました。（B氏）

筆者注：冒頭の「私たち」とは、各政派を意味する。

出所：B氏へのインタビュー。

おわりに

本稿は、韓国鉄道労組が職種・政派を越えた団結を成し遂げたことに注目し、それを可能にしたメカニズムについて考察した。

まず、指摘すべきは、分裂を現実のものにさせず、可能性のままに留めることができた客観的条件である。これには、韓国政府による新自由主義的な政策が大きく影響した。それによって鉄道の現場人員は削減され、業務量は増えるのに人員不足のなか、労働者は「徹・徹・非」という異常な労働形態と長時間労働を強いられ、常に事故の危険にさらされなければならなかった。このような状況は、組合のなかに分裂を望む勢力があったとしても、分裂に値する利益が与えられないものであったと言える。

なお、経営側の行動も分裂を実現させる方向とは異なる方を向いていた。経営側はもっぱら暴力、懲戒、仮差押え、損害賠償など多様な手段を動員して労組の要求を封じ込めようとした。いわゆるアメではなくムチに徹したのである。御用組合を作る試みも、組合員一般にとって、または少なくともある職種にとって利益となる展望を提示できず、失敗に終わっている。

次に指摘すべきは、組合側の主体的な対応である。韓国鉄道労組は、このような客観的条件と経営側の動きに対し、それを内部団結を強化するためのバネとして適宜活用した。そのうえで、職種間の団結と政派間の団結を強めたのである。

職種間団結の場合、「職種によって分裂すれば闘争で敗れる」という過去の教訓がポジティブな影響を及ぼした。指導部だけでなく一般組合員も、職種を越えた団結の必要性を認識していたのである。また、2000年以降は、従来御用労組が掌握していた職種に民主派の勢力を拡大する過程で、職種間で議論できる体系を作った。これらは職種間団結を図るための体制が整ったことを意味した。

残った課題は、職種を越えた共通の利害づくり、つまり職種間団結の要因の確保であった。その端緒は、ある意味経営側によって与えられた。職場の労働条件や労働環境は改善されずにいたことがそれである。それを認識した韓国鉄道労組指導部は職種ごとの具体的な問題状況を把握し、その解決を図ることで組合員の信頼を得た。そして、職種を越えた組合員全体の問題として増員問題に取り組んだ。このようにして、職種間で異なっていた利害関係を調整し、全体の団結を図ったのである。

一方、政派間団結にとってはの場合、上記の条件のほか、もともと外部の政党とのつながりが弱く、なお、経営側から常に弾圧を受けたために指導部の人材プールが小さかったという客観的条件が重要である。このなか、韓国鉄道労組は、指導部を円滑に構成するための協議体制を作るため、政派間団結を図る体制を整えた。そして、政派間団結を促すために、政派ごとのイデオロギーを越える共通のイデオロギーあるいは共通のビジョンを作り上げた。それが、社会公共性である。社会公共性は、一つのイデオロギーをもって首尾一貫して説明できるものではなかった。ただし、曖昧な側面があった分、合意できる余地も大きかった。このビジョンと価値を政派間で共有することで内部対立および分裂を防止したと言える。

以上の分析をふまえて、本研究は先行研究で指摘された、団結に影響を与えるいくつかの要因を確認することができた。第一に、Suzukiが指摘したように、公共部門では使用者である国家が労働者の団結と対立の過程に影響を及ぼすことを、本研究でも確認できた。本研究も労働組合の内部対立を研究する際に、内部のダイナミズムだけを確認するのではなく、労使関係全体を通じて葛藤を確認することが重要であることを示唆する。第二に、Lipsetが指摘したように、団結を形成するには労組民主主義文化が重要だったことを本研究でも確認した。特に、韓国鉄道労組で各派閥が対立を繰り返すだけではなく、協議もする文化があったという点が団結を形成するうえで重要だったと言える。第三に、Langeの研究が指摘したように、労組と政党間の緩い連結が団結を促進したことを本研究でも確認した。序論で指摘したように、韓国は革新政党（民主労働党）の成長初期段階だったため、各政派の政党との関係が非常に緩かった。それだけでなく、各政派が自分たちの政治的志向（すなわち、NLかPDか）に対して頑固な態度を見せなかったことから、他の政派と協力できたという点で、Langeの研究と同じ結果となったと言える。

ただし、本稿の事例ではその団結形成の要因として、本稿では異なる政派と職種が団結するためには共通の利害づくり（増員要求）、合意できる価値づくり（社会公共性）も重要であることを新たに確認した。それは、職種間・政派間の対立を防ぐには異なる政派・職種による合意できる一つの価値の共有が重要であることを意味している。この点は本稿の意義である。

以上、韓国鉄道労組の事例を考察したが、これはむしろ一つの事例に過ぎない。しかし、組合内部の利害の対立（≒職種別）と政治思想の違い（≒政派別）による分裂の可能性が、どのような客観的条件と主体的対応の下で避けられ、団結の形成へと転換できるかについて、立体的な解釈が試みられた点では、今後一般化できる余地を得たと言える。

（ばく・じゅんひ 立教大学経済学部助教）

【参考文献】

- チョ・ソンジェ, シム・ヨンボ, クォン・ヘウォン, キム・カラム, 禹宗杭, 平木真朗, 土屋直樹 (2007) 「第2章：韓国鉄道の定員管理」『公共部門定員管理の日韓比較』韓国労働研究院（韓国語）
- Fairbrother, P., Paddon, M., & Teicher, J. (2002) *Privatisation, globalisation and labour: Studies from Australia*. Federation Press.
- Ferner, Anthony (1988) *Governments, managers and industrial relations: Public enterprises and their political environment*. Basil Blackwell.
- 韓国鉄道労働組合 (2001) 『鉄道労働組合事業報告書』（韓国語）

- 韓国鉄道労働組合（2002）『鉄道労働組合事業報告書』（韓国語）
- 韓国鉄道労働組合（2003a）「鉄道労組声明書」（2003年2月20日）（韓国語）
- 韓国鉄道労働組合（2003b）『鉄道労働組合事業報告書』（韓国語）
- 韓国鉄道労働組合（2004a）『民主労組強化のための組織拡大方案報告書』（韓国語）
- 韓国鉄道労働組合（2004b）『鉄道労働組合事業報告書』（韓国語）
- 韓国鉄道労働組合（2005）『60年歩いた鉄路』（韓国語）
- 韓国鉄道労働組合（2008）『鉄道労働組合事業報告書』（韓国語）
- 韓国鉄道労働組合（2014a）『あ！全機協3』（韓国語）
- 韓国鉄道労働組合（2014b）『あ！全機協4』（韓国語）
- 韓国鉄道公社（2005）「韓国鉄道公社戦略経営計画」（韓国語）
- クォン・ドゥソプ（2002）「損害賠償と仮差押えを通じた労組弾圧対応法」『労働社会』第67号、韓国労働社会研究所（韓国語）
- Lange, P., Ross, G., & Vannicelli, M. (1982) *Unions, change and crisis: French and Italian union strategy and the political economy, 1945-1980 (European trade unions and the 1970s economic crisis)*. Routledge.
- イ・チョルスン（2019）『労働——市民連帯はいつ作動するのか』フマニタス（韓国語）
- イ・ビョンファン, ファン・ドクスン（2000）『公企業の民営化と労使関係——5カ国の事例比較研究』韓国労働研究院（韓国語）
- Lipset, S.M., Trow, M.A., & Coleman, J.S. (1956) *Union democracy: The internal politics of the International Typographical Union*. Free Press.
- 嶺学（1980）『第一組合——その団結と活動』御茶の水書房
- オ・ガンホ（2006）『英国鉄道産業民営化と鉄道労使関係の変化』韓国学術情報（韓国語）
- 朴峻喜（2022）「2013年韓国鉄道ストにおける組合団結の要因」『社会政策』第14巻第1号、134-145頁
- シン・ウォンチョル（2020）「英国造船産業の衰退と減員（1945～2000）」『産業労働研究』vol.26, no.2, 1-44頁（韓国語）
- Suzuki, Akira (1997) *The polarization of the union movement in postwar Japan: Politics in the unions of steel and railway workers*. The University of Wisconsin-Madison.