

緊張感のある労使関係の構築と 持続可能な雇用の維持



IMF-JC 事務局長
若松英幸

ソウルから車で2時間弱、驪州(ヨジュ)の農村地帯をしばらく走ると、小高い山の中腹に韓国労総(FKTU)の教育センターがある。そこで開催された韓国金属労組連盟(FKMTU)の定期大会に招待され挨拶したが、会場は800名の参加者で熱気に溢れていた。屈強な組合員が掲げてきた組合旗が委員長に渡され、壇上で振り回される。突然大音響で音楽が流れ全員起立して国歌斉唱。平穏な日本の定期大会からは想像できないほどテンションが高い。会場に掲載された横断幕のローガンは、「雇用を守れ」、「組合専従者賃金の撤廃反対」、「複数組合の反対」である。雇用維持は世界共通の課題であるが、組合専従者賃金の会社支払い禁止と企業内の複数組合容認は韓国労働組合としての死活問題であり、ここ数年間政府の方針と闘っている。

複数組合容認の仕組みは多様であり、企業内に複数組合がある場合に平等な労使協議を必要とされる日本や、従業員の多数を占める組合に一括して交渉権を与える組合認証制度を持つ国など、その方法も異なり、組合認証問題などで労使紛争に至ることも多い。

韓国の労組幹部と話をしていると文

化や慣習の違いを幾つも感じる。韓国の定年は56歳であるが、多くは47歳位で退職を余儀なくされると嘆く。一方で大企業の高福祉に驚くことも多い。子供の学費を大学まで助成(大学生で年100万円位)したり、結婚記念日の旅費助成、誕生日のケーキ代、キムチ手当て(キムチの仕込み時期に支給する一時金)など、聞けばきりが無い。これら福祉への会社負担も増加しているとのことで、思わず「韓国で早期退職が多いのは、子供の大学進学前の早期退職を勧奨しているのでは?」などと勘ぐりたくなる。「早期退職後の生活費はどうするのか?」と聞くと、個人でコンサルタント業を起業したり、車の代行運転手や個人食堂の開業者が多いという。ソウルの運転代手を目の当たりにすると、まさに不安定労働の極みである。日本と違い一人での代行運転であり、指定場所まで10分以内の到着が必須とのこと、携帯電話に連絡があると、指定場所までの距離に応じて全速力で走ったり、バスに乗ったり、タクシーを利用したりと必死で駆けつける。また、行き先が街中ならまだしも、田舎や地方都市に行く場合は帰りの交通手段がなく、サウナに泊ったり野宿をすることもあるそうだ。最低料金も当初は5,000円位であったが競争が厳しくなり、最近では1,000円位に

下がったと嘆く。凄まじき代行運転手である。

さて、世界同時不況という厳しい環境下で、海外労使紛争も増えている。インドネシアでは、労組優位で締結されてきた労働協約が、就業時間中の組合活動を時間や人数の制限なく認めていたり、韓国の例で引いたような過度な手当てなどがあって、労働協約改定を会社側が提案したら、組合側が新しい人事労務部長(現地人)の異動を要求、労使の十分な話し合いが持たれないまま、ストライキが長期化している。

労使関係はよく車の両輪だといわれるが、海外の労使関係を見るとき、一方に極端に有利な制度は長続きせず、持続可能な雇用の維持という意味では、グローバル化が進展する中、国の個別事情や慣習を超えた、長期的視点での労使関係の緊張感の維持と、バランス構築が重要であると改めて感じる。

韓国金属労連定期大会で挨拶する筆者(右)

