



第1回UNI-Appro 東アジア労組フォーラム

いとう えいいち
伊藤 栄一

●UNI-Appro・東京事務所長

今年10月22～23日、第1回UNI-Appro東アジア労組フォーラムが東京で開催された。東アジアのUNI加盟組合の関係を強化し、信頼をベースに様々な討論が出来るようにとの意図の下、落合清四UIゼンセン同盟会長（UNI-LCJ議長）の強力なイニシアチブで結成された同フォーラムには、韓国から7組合17名、台湾から1組合7名、香港から1組合2名、日本からは15組合81名、総勢約100名が参加した。UNIは、サービス産業を組織する国際産業別組織（グローバルユニオン）であり、参加者全員がサービス産業からの参加である。

「UNI-Approの他地域（東南アジア、南アジアなど）に比べて、東アジアでは組合間の連携が少ない。今回の会議が第1回というのは驚くべきことだ」とは、開会挨拶でのライハ香港小売商業被服一般労組書記長の言葉である。UNIについて言えば、東アジアの労働組合の連携は確かに少なかった。ASEANのように経済統合が進んでいる国々では、労働組合間の連携が進んでいるが、東アジアにはASEANのような経済連携協定がないため、東アジアの労働組合間の連携を活性化する必要はなかったと言える。しかし、今や東アジアはグローバル経済の中、唯一急速な経済成長を示す地域であり、ASEANプラス3、プラス6といった経済圏形成の試みは続いている。領土問題などで政治的外交的には緊張が見られても、経済の一体化は顕著である。フォーラムでは、基本の基本をお互いに認識し合うということで、選ばれたテーマは各国のサービス産業の労使関係と課題、各国労働運動の現状、各国のUNI加盟協の12年と今後の課題、女性・青年の労働運動参加促進であった。また、昨年東日本大震災からの復興・再生に向けた支援活動についても報告が

行われた。その中で取り上げられたいくつかの興味深い討論を紹介しよう。

韓国の非正規労働者の正規化闘争

今回の討論の中で浮き彫りになったのは、日韓の共通点が非正規労働者問題に現れているという点であった。サービス産業と言っても、韓国では大きく流通サービス（小売、テレコムなど）、企業サービス（金融、保険など）、社会サービス（保健・医療、郵便など）、個人サービス（家事、宿泊業など）の4つに分類されるが、サービス全体として非正規労働者の割合は57.7%と高い。金融部門においてもこの傾向は同様で、1997年は11.7%だったのに対し、2007年には29.92%と急上昇している。韓国金融労組は、これに対して非正規労働者の正規化戦略を立てて、闘いを挑んだ。非正規労働者の増加を食い止めるため、協約で非正規労働者の割合25%というガイドラインを設け、非正規から正規に移行させる戦略である。そのため職務上、下位グループを作ったり、別区分のグループを作ったりして、とにかく正規に移行させることを目標としている。この点では、日本側と見解は別れた。日本側が、非正規労働者の組織化を通して、非正規雇用と正規雇用の差を埋めようとするのに対し、韓国は正規化を主眼としているからだ。いずれにしても正規と非正規の格差を埋めたいという点は共通しており、分厚い中間層をどう作り出すかが問われている。金融労組は、この闘いの結果、非正規労働者の50%を正規職員・準正規職員に転換することに成功した。

感情労働をめぐる討論

「頭脳労働」、「肉体労働」に対する新しい概念として、最近「感情労働」が注目されるようにな



ってきた。韓国では、労働組合運動において、この理論はより広範に使われており、顧客や上司から一方的に文句を言われても、冷静沈着に顔色ひとつ変えずに対処しなければならない労働を「感情労働」と呼ぶようだ。サービス産業では、一般的に存在している状況であり、韓国では小売業に従事する90%の労働者が感情労働を強いられており、その内26.4%が高レベルのうつ症状を示して、心理療法を必要としていると言う。韓国サービス労連は、感情労働手当、感情労働休暇、感情労働と治療管理に関するマニュアル作成を要求として掲げ、感情労働の価値や、業務上の疾病に関する保険、保障に関するキャンペーンに取り組んでいる。「お客様は神様」という思想で育てられた日本の労働者にはなかなか理解できない概念だが、クレイマーが増えている最近の傾向を見ると、我々もこの理論を使う日が来るかもしれない。ただし、社会としてよりお互いを思いやる気持ちを促進するほうが先だと思うのだが、どうだろうか。

やる気を出した台湾の郵政労組

2011年5月1日、台湾で、労働三法の改訂が行われた。労働組合法の改訂では、今回新たに教職員組合結成が可能になった。その結果、同年7月11日、全国教職員組合（NFTU）が、8万名以上の教職員をもって結成された。また、今回新たに労働組合費も月給の5%以上と定められ、組合の財政的強化を図ることが意図された。団体協約法の改訂では、使用者は組合からの団体交渉申し入れを拒否できず、60日以内に対案を組合側に示すことになっている。さらに使用者は、組合が要求する関連資料の提出を拒否できないなどの規定もある。このように政府は労働組合の結成に好意的であるが、組合側がこれを有効に活用している

かと言うと、答えはかなり怪しい。台湾にUNI加盟組合は3つあるが、今回このフォーラムに参加した組合は、中華郵政労組だけであった。テレコム労組は選挙をめぐる内紛で不参加、そして保険労組の不参加の理由は不明である。しかし、唯一見えた光明は、フォーラムを経て、郵政労組がやる気を出したことだろう。中華郵政労組も、郵政改革の中、組織実態は厳しい。希望退職を5度にわたり実施し、約5,000名のシニアの労働者が職場を去り、代わりに若い職員を採用している。これは組合財政にも大きな影響を与えている。しかし、若い職員向けセミナーを開催するなど、彼らの元気を組織に取り入れるべく、郵政労組は頑張っている。2014年の第3回東アジア労組フォーラム開催予定地は台北である。それまでに組織化を進め、現在はまだ存在しない「UNI台湾加盟協も結成したい」とチャン委員長は語っている。このように東アジア労組フォーラムは、課題を比較することによって自らの弱みを自覚させ、フォーラム開催年までにその弱点を克服する動機を与えていることが分かる。

UNI-Appro東アジア労組フォーラムの評価

フォーラムの最後は、加藤友康情報労連委員長（UNI-Appro会長）のまとめで終わった。今回のフォーラムが成功裏に終了したことを喜ぶと同時に、組織化という点で、今後それぞれの役割を果たしてもらいたいと呼びかけた。いずれにしても第2回UNI-Appro東アジア労組フォーラムが来年は韓国のUNI加盟組合主催の下、韓国・ソウルで開催される。ぜひ、日本のUNI加盟組合からも多くの方がソウルに行くことを期待したい。