

## 韓国ポストの現状と課題

10月29日、韓国のソウルにおいて、第11回UNI-Apro 東アジア郵便労組フォーラムが開催された。

このフォーラムは日本、韓国、台湾の郵便労組で構成し、それぞれの現状と課題を報告しながら、グローバルな政策づくりを行うことを目的に開催されている。

本稿では、韓国の郵便局の現状と課題について報告する。

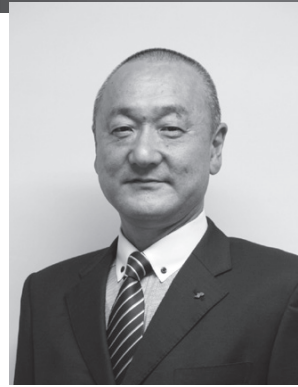
韓国の郵政事業は、日本に引き続き民営化論が浮上し、これまでの交流において、日本の郵便労組が取り組んだ民営化反対闘争や民営化後の対応などを調査しながら、国営事業を維持するための取り組みを展開してきた経過がある。

特に韓国郵便労組の李委員長は、小泉郵政民営化の際に訪日し、政府の動向や全特、労組の共同行動などを参考にしながら運動を組み立ててきた責任者でもあり、その行動力により、現行の経営形態を維持している。

韓国ポストの組織は日本と同様に郵便、貯金、保険の三事業を展開し、本社機能を持つマネージメント組織が3、地方郵政局が9、郵便局が3,631 箇所局されている。

職員総数は直近の数字で43,744人、そのうち、期間限定契約労働者が3,777人、期限なし契約労働者が4,691人となっている。

事業の現状としては、郵便事業の減収傾向は世界共通の現象であり、EMSの需要は高まっているがローカルデリバリー（通常郵便）の減



日本郵政グループ労働組合  
中央執行委員長

### 小俣 利通

少には歯止めがかからない状態だ。

一方、貯金の預金量は、2000年の19兆6,609億ウォンから2012年の60兆2,660億ウォンに急成長をとげており、保険残高も2000年の14兆7,791億ウォンから2012年の41兆3,000億ウォンとなっている。

このように韓国の郵政事業における課題は通常郵便物が減少する中、エクスプレスサービス競争激化、人件費と輸送コスト上昇の状況でいかにビジネスコストを低減化し多角化経営により収益を上げていくかということになる。

また、韓国全体の課題としては、国全体の雇用率<sup>※</sup>が63.9%であり、OECD加盟国34カ国中21番目に位置し失業率の課題も存在している。

韓国の経済状況は、一時期の好景気から停滞期に移行し、企業が雇用を減速させ、正規から非正規への転用が進んでいる。韓国も世界の潮流から逃れられない。

韓国ポストにおいても、一昔前の公務員は、景気の影響で労働力が大きく左右されることはなかったが、景気後退のなかで新たな雇用を確保することはタブーとなり、郵政労働者も一人あたりの労働負荷は大きくなりつつあり、年間

<sup>※</sup>雇用率…バク・クネ大統領は、「成長よりも雇用を重視する」として、雇用率を重視している。

平均労働時間は2,952時間、全体の半分以上を占める郵便労働者に至っては3,216時間に達しているようだ。

このような環境が生み出す課題は、ワークライフバランスを困難にし、生活にマイナスの影響を与え、十分な休養が取れないことから生産性にマイナスを与えている。

また、共働きの家庭が増えており、男性の家庭内での責任と子育て参画を困難にし、女性が働き続けることができなくなっている。

長時間労働の課題を更に見ていくと驚くべき実態もある。労働災害の中で一番割合が高いのが郵便配達員がかかわる交通事故とのことだ。まさに蓄積した仕事上のストレスは不幸しか生み出さないということだろう。

郵便労働者以外にも、課題は存在している。韓国では、「感情の抑制や鈍麻、緊張、忍耐などが絶対的に必要である労働」を意味する「感情労働」が特定の職場、業種に増加しているという。「感情労働」とは、つまり、メンタルヘルスの原因となるものと解釈していいと思う。

職業別には、小売り、金融、病院、輸送、飲食、旅行、公共サービスに多く見られるとのことだ

が、職種をみていくと、窓口、販売、サービスなど、顧客と直接対応する労働者に偏っている。

発症の原因は、心理的ストレス、燃え尽き症候群、社会的・心理的な影響によって健康が冒されるとしているが、長時間労働に加え、これまでのサー

ビス競争が生み出した副産物といえる「クレーマー」の存在なども無視できないと思う。

郵政労働者のなかで「感情労働」に悩まされているのは窓口担当者であり、組合の調査によると、カスタマー（顧客）からの過剰な要求の経験（月3.8回）、言葉によるハラスメントで自尊心が傷つく（月1回）、などの結果がでており、休職に追い込まれるだけではなく、高い離職率にもつながっている。

韓国では、「感情労働」を労働災害に認定していない現実もあり、暴行や脅迫事件、パニック症候群、自殺など、不幸な結果につながっている事象も多くあるようだ。

これを放置しておくのは、企業としても損失であり、慢性的な労働力不足に際して労働力の補充が必要となることや、労働者がもつ技術やノウハウの伝承など課題を浮き彫りにしている。

韓国ポストの労使は、労働時間をモニタリングする為のシステムを実現しなければならないし、同時にタイムマネジメントシステムを構築する必要がある。また、一日あたり2時間以上の超過勤務と週48時間以上の労働を行う労働者には、管理者は解決策を見出すために特別のカウンセリングを実施しなければならない。

もし、この種のカウンセリングが2回以上行われた場合、もしくは2ヵ月にわたって行われた場合には、それを補完するための労働力を他の部署から満たさなければならないということを確認し改善に努めている、とのことだ。

このような現実を見てくると、日本にも同様な事象は間違いなく存在している。しかし、韓国は国営を維持し、日本は民営化の道を進んだ。この判断が近い将来明暗を分けるかもしれないが、今後も交流を続けながら、お互いを補完し合っていくことが今できることだと思う。

両国の郵政事業と労働組合が、ともに発展することを望む。



ソウル中央郵便局「POST TOWER」