

## 韓国

1. 国名	大韓民国(韓国、アジア) Republic of Korea
2. 人口	4727万5000人(2000年)
3. 実質経済成長率	8.8%(2000年)
4. GDP	517兆960億ウォン、4574億ドル(2000年)
5. 1人当たりGDP	1087万ウォン、9628ドル(2000年)
6. 労働力人口	2195万人(2000年)
7. 失業率	3.3%(2000年)
8. 日本の直接投資額	899億円(2000年)
9. 日本の直接投資件数	52件(2000年)
10. 在留邦人数	1万7613人(2001年10月1日)

### 最近1年間の労働関係動向

#### ■ 景気低迷局面での雇用情勢

景気変動や構造調整の影響をまともに受け、雇用情勢は大きな揺れを見せている。2000年第4四半期から景気が下降局面に入り、市場主導の構造調整が本格化するに伴い、会社都合による非自発的失業者が急増した。また、建設業や農業で労働力需要が急減する一方で、学卒者の新規参入などにより労働力供給が一時急増するような冬季特有の季節的要因も手伝って、失業者は2000年10月の76万人から2001年2月には106万9000人に急増し、失業率は5%に急上昇するなど、雇用情勢が急速に悪化した。

その後、景気低迷が長引き、就業者数は大幅に増減するなかでも、失業者数は9月末現在68万人に減り、失業率は3%に下がるなど、雇用情勢は安定を取り戻している。ただし、雇用形態別に見ると、非正規労働者の増加幅が目立つ。この背景には、①政府の緊急避難的失業対策事業の傾斜配分(冬季に集中投入)や、労働力需給のミスマッチが著しい若年層および中高年層向けの特別失業対策などが急場しのぎの効果を発揮したこと、②非正規労働者への依存度が高いサービス部門は安定的な成長を堅持していること、③正規から非正規雇用への切

り替えや新規採用抑制中心の雇用調整を好む企業が増えたこと、などが大きく影響している。

ただし、新規採用抑制中心の雇用調整や正規から非正規労働への切り替えなどのような企業の人件費削減策(減量経営)は新卒者の雇用問題(社会的コスト増)を先送りし、雇用機会および労働条件における労働者間の利害対立を助長しかねない。景気低迷局面での雇用政策として、このような企業が求める「人件費に見合った即戦力」になりにくい労働者層へのしわ寄せ(良質の雇用機会および所得の大幅な減少)を最小限にとどめ、能力開発向け投資(即戦力としてのニーズにマッチ)を拡大することなどが強く求められている。

#### ■ 賃金交渉の進捗状況と構造調整をめぐる労使紛争

景気の先行きに不透明感が増し、減量経営に走る動きが広がるなか、9月末現在「労使和合宣言」を採択した事業所は2000年同期の608カ所から1568カ所へと大幅に増え、労使紛争による労働損失日数は2000年同期の156万5000日から69万1000日へと半分以下に減った。

そして、賃金交渉は10月末現在従業員100人以上の事業所5218カ所のうち、4072カ所(78%)で妥結したが、構造調整との絡みで労使交渉が難航している公共部門で妥結したのはその48.5%にとどまっている。賃金交渉の

妥結状況を見ると、景気低迷の影響で賃金凍結と賃下げに合意したところはそれぞれ711カ所、18カ所で2000年同期の578カ所、7カ所より大幅に増え、平均賃上げ率は2000年同期より1.7%下がって6%にとどまっている。

その一方、構造調整をめぐる労使紛争は会社更生法の適用を受けていた大宇自動車を皮切りに化繊業界、航空業界、大学病院、公共部門などを巻き込んだ民主労総主導の連帯闘争へと広がりを見せた。まず大宇自動車では構造調整(経営再建)案に盛り込まれた整理解雇案に労組側が反発し、全面ストに入ったのに対して政府が警察隊を投入して鎮圧に踏み切った。

この労使紛争に対する政府の公権力行使が新たな火種となって民主労総主導の連帯闘争方針に勢いがつきたかに見えた。すなわち、民主労総の連帯闘争日程に合わせて、公共労連傘下の大韓航空労組、アジアナ航空労組、保健医療労連傘下の大学病院労組などが相次いでストライキに突入したが、それが鎮静化に向かうと、今度は自動車や造船などの金属産業労連傘下の大手事業所労組による第2段階連帯闘争方針が打ち出されるなど、民主労総は傘下事業所労組の労使紛争を対政府闘争に発展させることができるかに見えたのである。

しかしながら、これに対して、政府は中労委の調停などの手続きを踏まない争議行為は不法ストに当たるとし、厳正な司法処理などの強硬策に出た。それに、各事業所別労組は労使紛争に対する世論の厳しい目にも耐えられるような大義名分(生存権闘争)を欠いていたこともあって、各事業所別労組の実利闘争は早くも終結に向かい、民主労総主導の連帯闘争は政治闘争としての成果を上げることができず、不法ストのゆえ、多くの逮捕者を出すだけで終わった。

その過程で、1997年の労働法改正で新たに導入された労働争議調停前置制度に基づいて労働委員会が出す行政指導の法的効力が新たな争点として浮上した。すなわち、6月に「中労委の行政指導を無視したので不法ストに当たる」として起訴された現代自動車サービス労組のケースに対して最高裁が合法であるとの判決を出した。続いて、11月には「労使間の話し合いに努めず、民主労総

の連帯闘争日程に合わせるために形式的に調停申請を出し、調停期間を経てストに突入したため、不法ストに当たる」として業務上妨害および労働関係法違反の疑いで起訴された大韓航空パイロット労組のケースに対してもソウル地裁は「労働委員会の行政指導に従わなくても一定の調停期間を経て行われたストは調停手続きを経たものと見なすべきである」との判決を下した。このように「本来争議行為を予防する役割が期待される労働委員会の行政指導が労組の団体行動権を不当に制限する恐れがある点」に注目し、それに歯止めをかけようとする判決が相次ぎ、労働界と検察の間で新たな論議を呼んでいるのである。

12月に入って再び、賃金交渉が遅れている事業所でストが散発し、鉄道、ガス、電力などの公共部門で民営化反対の連帯闘争が勢いを増している。合法化されて久しい民主労総は依然として労使政委員会への参加を拒み、事業所別労組のストを場外での対政府闘争に発展させる構えを崩していない。

## ■ 労働関係法制の改正

最近1年間に改正または制定された労働関係法は労使政委員会での話し合いを経ているところに大きな特徴がある。もちろん争点別に一枚岩ではいかないものの、政労使間の利害調整メカニズムの制度化に向けた試みには一定の進展が見られるということである。例えば、労働組合法上の複数労組容認と労組専従者への賃金支給禁止の経過措置再改正、女性雇用関連法の改正、労働者福祉基本法の制定などのように時間をかけてでも労使間の合意を見いだすことができる場合もあれば、労働時間短縮のようにむしろ労使の根強い不信感のゆえ双方の利害対立構図をより鮮明にしてしまうこともある。これは法治主義に根ざした労使自治の成熟度を示すバロメーターの1つになりうるだろう。労使政委員会での話し合いを通して実現した主な労働関係法は次のとおりである。

複数労組容認と労組専従者への賃金支給禁止の経過措置再改正

政労使は、1997年の労働法改正の際に労使間の妥協

案として決まっていた、「複数労組禁止条項削除と労組専従役員への賃金支給禁止に対する経過措置(5年間猶予)」を改正し、その施行をさらに5年間猶予することで合意した。

これは政労使間の利害が一致した結果であり、労働界の分裂を招くものでもあった。まず、労働側を代表する韓国労総は傘下に多くの中小企業労組を抱えていることもあって、1997年の労働法改正後、金大中大統領候補との政策連合を組んで以来執拗に求めていた、「労組専従役員への賃金支給禁止条項の削除」を勝ち取るために、非正規労働者の組織化を重点課題に掲げる民主労総などの強い反対を無視し、労働界の分裂を招くという対価を払ってまで「複数労組禁止条項削除の見送り」を受け入れざるをえなかった。

また経営側を代表する韓国経総は団体交渉窓口の複数化による交渉費用増加や労労対立による不安定な労使関係など複数労組禁止条項の削除に伴うコストより「労組専従役員への賃金支給」のほうが安上がりであるとの判断が働いたのか、両案を互いに認め合う道を選んだ。

そしてこのほかにも構造調整や労働時間短縮などの緊急課題を抱えている政府にとっては、韓国労総との政策連合以来ずっと引きずっていた懸案事項をひとまず棚に上げることができるわけである。さらに、ILOは今回の労使政委員会での合意を評価しながら、「労組専従役員への賃金支給」には触れず、「複数労組の合法化のみ」を韓国政府に勧告したのである。

#### 女性雇用関連法改正

女性雇用関連法の改正をめぐっては母性保護拡大(産前産後有給休暇の60日から90日への延長と育児有給休暇の新設など)に伴うコスト増加分の分担が大きな争点になり、労働保護立法一人件費負担増—雇用への影響などのシナリオをめぐる議論が中心であった。7月18日に成立し、11月1日から施行される改正法の主な内容は次のとおりである。

第1に、女性労働者の産前産後有給休暇期間を1953年の労働基準法制定以来48年ぶりに現行の60日から90日に延長し、通常賃金30日分の給与を雇用保険から支給する

ことにより、母性保護費用の社会的分担を図る。

第2に、仕事と家庭の両立を支援するために1年以上勤務している者に対して1年間の育児休職の申請資格を与え、当該労働者には育児休職給与20万ウォン、事業主には育児休職奨励金20万ウォンを雇用保険から支給する。また育児休職を理由に解雇などの不利な処遇を行うことを禁止し、休職終了後の復職を保障する。

第3に、労働基準法上の母性保護条項である、女性就業禁止職種、女性の夜勤および休日勤務禁止、産後1年未満女性の時間外労働制限、坑内勤務禁止などの条項、また男女雇用平等法上の育児休職、セクハラ防止条項などを5人未満の全事業所にまで拡大適用する。その一方で、母性保護条項の強化が必要な妊婦を除いた女性労働者を対象に延長・夜間・休日労働制限を大幅に緩和することにより、女性労働力の雇用機会拡大を図る。

第4に、男女雇用平等法の実効性を高めるために、例えば、性差別による解雇に対しては現行の「2年以下の懲役または1000万ウォン以下の罰金」から労働基準法上の不当解雇に対する罰則並びに「5年以下の懲役または3000万ウォン以下の罰金」へ、また育児休職を理由に不利な処遇を行った場合は、現行の「500万以下の罰金」から「3年以下の懲役または2000万ウォン以下の罰金」へと、罰則を強化する。

#### 勤労者福祉基本法制定

労使政委員会での合意を経て、7月18日に成立し、2002年1月施行の勤労者福祉基本法は、労働部門における「生産的福祉」の実現を目指す法制として注目される。まず、労働部傘下の勤労福祉公団(勤労福祉振興基金運用)の信用保証で低所得労働者および失業者向け貸付事業を拡大実施する。第2に、企業の従業員に対する無償増資や、非上場企業での従業員への自社株優先割り当てなどを通して労働者の自社株取得の機会を拡大し、自社株の長期保有を税制面で支援するなど、従業員持ち株制度を改善する。第3に、労働者の職務上の発明から発生する利益の一定比率を報奨する「職務発明報奨制度」を導入する。その他、同法の適用対象を非正規労働者

にまで拡大する。

## 労働時間短縮をめぐる議論

「労働時間短縮」をめぐるのは、労働部が法改正のタイムリミットとして設定していた9月15日を過ぎても労使間の合意は得られず、法改正は2002年に持ち越されることとなった。労働界は経済危機直後からワークシェアリング、さらには生活の質向上などの有効な手段として労働時間の短縮を強く求めるのに対して、経営側は「時期尚早である」との立場を堅持していた。

労使政委員会では2000年10月23日によく「法定労働時間を現行の週44時間から40時間に短縮する」という基本合意に達した。しかし、それから1年以上過ぎても年月次有給休暇の調整とそれに伴う賃金補填の法制化(特に長期勤続者の手当補填)や施行時期などの主な争点をめぐって労使間の合意は得られていない。政府は労働時間短縮を望む世論を味方につけ、2002年2月の臨時国会で法改正を推進する方針を固めたようである。その法改正プロセスは景気変動や「与小野大」の政局、労使間の取引材料などに大きく左右されるだけに、その行方は労働部門における利害調整メカニズムの制度化の成否を占う1つの試金石になるだろう。

## 雇用管理

### ■ 雇用関連法制

まず、雇用形態の多様化に対応するための雇用関連法制として注目されるのは、「短時間労働者の労働条件(労働基準法第21条、25条、日本のパートタイム労働法に当たる)」と「派遣労働者保護等に関する法律」である。

これは労働市場の流動化(企業の雇用管理上の柔軟性)を促進する一方で、当該労働者の労働条件を最低限保障する方向で法的基盤を整備するものである。1990年代に入ってすでに企業側のニーズで雇用形態の多様化は進んでいた。例えば、製造業では労組の交渉力強化に伴う人件費急上昇と不安定な労使関係に対処するために「社内請負」を利用する企業が増え、また金融業では

男女雇用均等法の制定に伴い、人件費がかさんでしまう女子行員をパートタイム労働に切り替える動きが広がるほか、不法の労働者供給も日常的に行われるといわれる。

### 「短時間労働者の労働条件」

まず、1992年の労働部指針に依拠していた「短時間労働者の労働条件」は97年の法改正で法的に保障されるようになった。①短時間労働者とは「1週間の所定労働時間が当該事業所で同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間に比べて(1時間でも)短い労働者を指すもの」と定義される。これは労働契約期間に基づく雇用形態別分類(常用と臨時)とは必ずしも一致せず、常用職の短時間労働者もありうる。②短時間労働者の労働条件については、「当該事業所で同種の業務に従事する通常の労働者の労働時間を基準に算定した比率に基づいて決定し、賃金・退職金、労働時間、休日・年月次有給休暇、生理休暇・産前産後休暇などの労働条件を明記した労働契約書を作成すること」が義務づけられる。ただし、短時間労働者のうち、所定労働時間が著しく短い(施行令で1週間15時間未満の)者に対しては、退職金、週休、年・月次有給休暇の法規定を適用しなくてもいいことになっている。

その他、短時間労働者の雇用保障をめぐっては、使用者が期間の定めがある契約を長期にわたって繰り返し更新する方法で解雇権を確保する慣行が争点になり、最高裁の判例でそれに歯止めがかけられている。つまり、「期間の定めがある雇用契約を結んだ労働者であっても、長期間にわたってその期間を繰り返し更新した場合、事実上期間の定めがない労働者のそれとほとんど変わらない条件で働くことになるので、使用者が正当な事由なしに契約の更新を拒むのは解雇と同様に無効である」というものである。

### 「派遣労働者保護等に関する法律」

次に、「派遣労働者保護等に関する法律」が制定される以前、派遣労働は職業安定法上の労働者供給の1例と見なされ、法律上禁止されていた。同法の制定により、労働者派遣事業は「派遣労働者は派遣元事業主との雇用

契約に基づいて派遣先事業主の指揮命令の下で働くこと」という点で職業安定法上の労働者供給事業や職業紹介事業とは区別され、合法化された。同法の制定をめぐっては、労働側が労働市場の二重構造(労働条件の格差)の恒常化や中間搾取、労組の弱体化などを招く恐れがあることを理由に強く反対していたため、1997年の労働法改正の際は見送られ、98年の労使政委員会での合意を経た労働法改正でようやく成立したのである。

そういう経緯もあって、同法は労働力需給状況に合わせて労働者派遣事業を弾力的に運用することを認める一方で、次のように派遣労働者および派遣先事業所の労働者を保護することに重きを置いたところに大きな特徴がある。①派遣労働の対象業種は製造業の生産工程業務を除いて専門知識・技術・経験などを必要とする業務(ポジティブ・システムとして施行令で26職種に制限)のみに認められる。②労働者派遣事業を行う者は労働大臣の許可を得なければならないし、同許可の有効期限は3年で、さらに更新できる。③所定の事項を盛り込んだ労働者派遣契約を書面で締結しなければならない。派遣期間は1年を超過してはならないが、派遣元事業主、派遣先事業主、派遣労働者の間で合意が得られる場合1回に限ってその期間を延長できる。④派遣先事業主は派遣労働者の性別・宗教・社会的身分や正当な労働組合活動などを理由に労働者派遣契約を破棄してはならない。⑤派遣元事業主は争議行為中の事業所にその争議行為で中断された業務を遂行するために労働者を派遣してはならないし、経営上の理由による解雇を実施した後大統領令で定める一定の期間が過ぎるまでは当該業務に派遣労働者を利用してはならない。

このようにどちらかというと労働保護立法の観点の色濃く反映されているうえ、その名称はともあれすでに広く利用されている不法の労働者供給事業が規制の下で合法化されたという側面が強い。そのため、経営側が求めていた雇用管理の柔軟性向上に即効性のある制度として利用されるのは一部の職種(秘書・コンピューター入力・テレマーケティングなど6つの業務に全体の70%)に限られてしまうようである。同法で定められた2年の派遣期間が終わ

るところになって、派遣労働者の大幅な入れ替えを余儀なくされた経営側からは早くも同法の再改正(適用対象業務と派遣期間の規制緩和)を求める声が高まっている。

#### 「経営上の理由による解雇」

従来最高裁の判例に基づいていた「経営上の理由による解雇」は最終的に1998年2月の労働法改正で法的要件の整備が完了した。その法的要件(いわゆる整理解雇の4要件)のうち、解雇の正当な理由として認められる「緊迫した経営上の必要性」に関する条項は、政労使間の力関係や政局、経済危機などの影響で再三書き換えられるほど最大の争点になった。

まず、1996年12月に改正された労基法では「緊迫した経営上の理由」として次のような具体的な状況が明記されていた。①継続する経営悪化、生産性向上のための構造調整・技術革新または業種の転換など。②継続する経営悪化による事業の譲渡・合併・買収などである。1997年3月の改正法ではこのような具体的な状況は削除され、「緊迫した経営上の理由」のみが明記された。最終版となる1998年2月の改正法では「緊迫した経営上の理由」のほかに、「経営悪化を防ぐための事業の譲渡・買収・合併」が再び見なし条項として盛り込まれたのである。

このように最終的には「事業の譲渡・買収・合併」つまり、構造調整は「緊迫した経営上の必要がある状況」と見なされるようになった。特に経済危機後構造調整の方法として外国資本の誘致が注目されるようになったこともあって、外資誘致による構造調整を促進する側面が強調された。

しかし、「経営上の理由による解雇」はこのほかに「解雇回避努力、合理的かつ公正な解雇基準による対象者の選定、労働者側への60日前通知および誠実な協議などの手続き要件」をも満たして初めて解雇の正当な理由と認められる。その他にも努力義務や規制が設けられるなど、使用者側の解雇権濫用につながらないよう歯止めがかけられている。①一定規模以上の人員を整理解雇する際には30日前に労働大臣に申告し、解雇して2年以内に労働者を採用する際は整理解雇した者を優先的に再

雇用するよう努めなければならない、②解雇した後、大統領で定められる一定期間が過ぎないうちに当該業務に派遣労働者を利用してはならない、③派遣労働者を利用しようとする場合、使用事業主は労働者代表と協議しなければならない、などである。

このように、「経営上の理由による解雇」や「派遣労働者保護等に関する法律」などが雇用管理上の柔軟性向上に寄与する一方で、正規労働者の派遣労働者への切り替えによる労組の組織力低下や人件費削減などに乱用されないように規制がかけられているのである。

しかしながら、景気変動や雇用情勢の変化などに伴い、「雇用管理上の柔軟性向上と労働者保護」とのバランスをとるのがますます難しくなっており、「規制のあり方」をめぐる政労使の攻防はしばらく続くだろう。

#### 就業規則と労働条件の変更

就業規則は常用労働者10人以上の事業所でその作成と労働大臣への申告が義務づけられ、臨時職などに対する別途の規則を設けないかぎり、すべての労働者に適用される。また就業規則に明記しなければならない事項は労働基準法で定められる。そのほかに就業規則上の労働基準保護のために次のような規制が設けられている。①就業規則を労働者に不利に変更する場合、労働者過半数を代表する労働組合か労働者過半数の同意を得なければならない。②就業規則は法令または労働協約に反することはできない。③就業規則で定める規準に満たない労働条件を定めた労働契約の内容は無効となり、就業規則上の規準に依拠する、など。

特に事業の譲渡・合併などの構造調整には就業規則上の「労働条件の不利益変更禁止条項」が適用される。つまり「事業の譲渡や合併に伴い、労働関係や労働契約が承継される際、労働条件を労働者に不利に変更してはならない。もし労働条件を不利に変更する場合は、労働組合または労働者過半数の同意を得なければならない」ということになるのである。ただし、「資産負債移転方式」や「労働関係や労働契約の承継は除外するとの特約」を盛り込んだケースでは、その法的効力が争われる。

#### 定年制

定年に関して労働基準法上の規定はなく、労働協約や就業規則などで定められる。企業の間では55歳定年が主流である。高齢者雇用促進法で定年を60歳以上に延長するよう勧奨するほか、定年退職者の再雇用の際、退職金や年次有給休暇の算定においてはそれまでの継続勤続年数を除くことができるとしている。

### ■ 雇用管理

#### 採用慣行

景気の先行きに不透明感が増すなか、雇用調整策として在職者の整理解雇より新規採用の抑制（解雇回避努力の一環でもある）を選ぶ動きが広がっていることもあって、採用においては買い手市場一辺倒のムードが漂っている。つまり、新卒者にとっては大企業の場合入社試験の競争倍率が平均100倍を超える狭き門になっている反面、企業にとっては厳しい選別を通して優秀な人材を確保することがますます容易になっているのである。

採用慣行も経済危機を機に大きく変わりつつある。従来は企業グループ・レベルで新卒を対象に公募による定期採用を行うのが主流であったが、経済危機後、系列企業や事業部門別に必要に応じて新卒や中途を問わず通年採用に切り替える企業が増えている。また採用手続きにおいてもインターネットが窓口になり、書類審査、筆記試験、面接のうち資格や面接がより重視されているようである。

#### 雇用形態の多様化

経済危機後労働市場における大きな変化は臨時・日雇いなど非正規労働者の割合が高まっていることである。統計庁の「経済活動人口付加調査」によると、臨時・日雇いなど非正規労働者は2001年8月現在736万6000人で賃金労働者の55.7%を占めている。雇用形態別に見ると、契約期間から見て臨時職労働者に当たるのは707万7000人で非正規労働者の大半を占めている。それとは別途に、雇用形態の多様化に備えるための新たな法制の対象になる「短時間労働者」と「派遣労働者」はそれぞれ87

万3000人、13万人にとどまっている。雇用形態の多様化の実態を雇用統計で正確に把握することはかなり難しいのが現状である。

## 賃金

### ■ 賃金法制

#### 平均賃金と通常賃金

労働規準法上の賃金は平均賃金と通常賃金の2本立てになっている。まず平均賃金とはこれを算定する事由が発生した日までの3カ月間に労働者に支給した賃金総額を総日数で割った金額である。この平均賃金が当該労働者の通常賃金より低い場合はその通常賃金を平均賃金と見なすことにし、平均賃金の最低額を保障している。この平均賃金が適用される関係法令には退職金、休業手当、年次有給休暇手当、減給の制限、労災補償などがある。

次に通常賃金とは労働者の所定労働時間または総労働時間に対する対価として定期かつ一律的に支給する時間給・日給・週給・月給または請負額を指す。これには時間外・夜間・休日労働手当や非定期的に支給される変動給は含まれない。この通常賃金は解雇予告手当、時間外・夜間・休日労働に対する割増手当、年次有給休暇の総日数が20日を超過した場合、その超過日数に対する手当などに適用される。時間外・夜間・休日労働の割増率は通常賃金の50%以上と定められている。

経済危機後、このような2本立ての賃金規準は企業の柔軟な賃金管理を妨げる要因になっているため、それを1本化し、賃金体系の改善を図るべきであるとの声が高まっている。1990年代に入って、政府の賃金ガイドライン政策と労組の交渉力強化などが相まって、基本給の引き上げ率を抑える代わりに各種手当の新設や引き上げなどで実質的な賃上げを勝ち取る慣行が定着し、賃金体系がかなり複雑になったことがその背景にある。そのうえ、平均賃金や通常賃金に算入される項目の解釈をめぐって労働部の指針と裁判所の判例の間に食い違いが生じるほか、労使間の利害が鋭く対立しがちな退職金や割増手当などの算定規準が違うだけに、労使紛争の火種にもな

りかねないのが実状である。

賃金制度改革の試みとして急速に広がっている年俸制においてもこの2本立ての法定賃金はそのまま適用されるため、次のような課題が新たに浮上する。つまり、法的に保障される割増手当は年俸制の対象外になるうえ、年俸制の導入に伴い、以前平均賃金の対象になっていた諸手当が通常賃金と見なされるようになり、割増手当の引き上げに跳ね返る。また年俸制の導入に伴い、平均賃金の変動幅が大きくなるため、退職金もその影響を受けてしまうことなどが考えられるのである。

#### 退職金制度

退職金は次のような労働基準法上の規定により法的に保障される。つまり「使用者は継続勤続年数1年に対して30日分以上の平均賃金を退職金として退職する労働者に支給する制度を設けなければならない。ただし、1年未満の場合はそのかぎりではない」というものである。

1997年の労働法改正で法定退職金制度の柔軟な運用を促進し、退職後の生活安定を保障するために、退職金中間精算制度と退職保険制度、退職一時金信託制度などが新たに設けられた。退職金中間精算制度は「労働者の要求がある場合、退職する前に継続勤務した期間に対して退職金を繰り上げ精算し支給する。その後の退職金算定のための継続勤続年数は精算した時点から新たに起算する」と定められている。既存の判例は主に企業の譲渡・合併や業務の移管に伴う労働関係の承継や退職金制度の変更などの際に発生した退職金中間精算を扱うものであるが、同制度の法制化に伴い、労働者のニーズに基づいたいわゆる退職金前払いのケースが増えている。

退職保険制度と退職一時金制度については「労働者を被保険者または受益者とし大統領令で定められる退職保険または退職一時金信託に加入し、労働者の退職の際一時金または年金で受け取るようにする場合は法定退職金制度を設けたものと見なす。ただし、退職保険などによる一時金の額は法定退職金制度による金額を下回ってはならない」と定められている。

経済危機後、支払能力の低下が著しい経営不振企業

が急速に増え、退職者の生活安定を保障するはずの法定退職金制度に対する信頼が大きく揺らいでいる。そのため、政府は退職金改革案の1つとして企業年金制度の導入に強い関心を寄せ、税制上の支援策を含めて法制度の整備に取り組んでいる。

#### 賃金債権保障法

企業の倒産に伴う賃金・退職金優先弁済権をめぐるのは、「退職金全額に対する優先弁済権は質権や抵当権の本質的内容を侵害する恐れがあるので、違憲である」との判決が出たため、1997年11月の法改正で最終3年間の退職金に限って優先弁済権が認められるようになった。ただし、同条項をめぐるのは事業主に弁済能力がない場合や、弁済の際も裁判所の債権割り当て手続きに時間がかかりすぎるなど、賃金債権保障の即効性の面でおのずと限界があると指摘する声が多かった。

経済危機後、企業の倒産に伴う賃金・退職金の未払い件数が急増したこともあって、労働基準法上の賃金・退職金の優先弁済権保障とは別途に社会保障制度の一環として「賃金債権保障法」が1998年2月20日に制定されるようになった。賃金債権保障制度は「企業の倒産などで賃金の支払いが困難な場合、事業主の負担金(賃金総額の1000分の2の範囲内で賃金債権保障基金審議委員会の審議を経て労働大臣が決める負担金比率を掛けて算定する)や借入金などを財源とする賃金債権保障基金から一定範囲の賃金(原則的に最終3カ月間の賃金と最終3年間の退職金)を支給する」と定められている。

#### 最低賃金制度

最低賃金制度が「交渉力のない低賃金労働者の最低生計費を保障し、階層間の所得格差を緩和するために最低賃金を法的に保障する」という本来の趣旨どおりの実効性ある制度として機能するようになったのは、経済危機後その適用対象が全事業所に拡大され、最低賃金の引き上げ率も大幅に上昇してからである。

最低賃金制度の実効性の鍵を握る適用対象の推移を見ると、まず1988年1月の導入当初製造業における10人

以上の事業所、90年に全産業の10人以上の事業所に拡大されるにとどまった。そのため、同制度の適用対象事業所に勤務する労働者のうち、実際に同制度によって最低賃金が保障されたのは1998年9月現在0.4%にすぎないなど、その実効性はないに等しいものであった。

経済危機後、低賃金労働者の最低生計費保障や階層別所得格差の緩和が焦眉の課題になったため、最低賃金制度は即効性のある対策として注目され、その適用対象の拡大と大幅な引き上げが図られるようになった。まずその適用対象は1999年9月に5人以上の事業所へ、さらに2000年11月24日からは全事業所に一気に拡大された。これにより、実際に最低賃金が保障された低賃金労働者は1999年9月に1.1%、2000年9月に2.1%、2001年9月には2.8%(20万1000人)へと増え続けている。また最低賃金の引き上げ率も1999年9月の4.6%から2000年9月に16.6%、2001年9月には12.6%へと平均賃上げ率を上回るペースで上昇している。

このように最低賃金制度は経済危機後政府の新たな所得政策(所得格差の緩和や非正規労働者の労働条件改善)の有効な手段として位置づけられ、その実効性を高めるための措置が講じられるようになって、ようやく本来の趣旨どおりの役割を果たすようになったといえる。ただし、経営側は平均賃上げ率より高い最低賃金の引き上げ率に対しては中小企業の経営や低賃金労働者の雇用などに及ぼす影響を理由に反対の立場を貫いている。

#### ■ 賃金管理

##### 賃金決定方式と賃金交渉の推移

企業の賃金決定方式の分布を見ると、労働組合との団体交渉によるところは4割にとどまっている。その他、労使協議会での話し合いは3割、会社の一方的な決定は2割を占めている。

賃金交渉の推移を見ると、1998年から99年にかけては景気の急激な落ち込みに伴い、雇用不安を募らせるところが急増したこともあって「雇用保障との連携」を重視する動きが広がったが、2000年に入ってから全般的に賃金補填要求が強まっている。平均賃上げ率は1998年

に-2.7%で初めて賃下げを記録した後、99年には景気回復に伴い賃金補填要求が高まったこともあって、2.1%へとプラスに転じ、2000年に7.6%、2001年には6%へと回復している。韓国労働研究院の「賃金交渉実態調査」によると、賃上げ率の決定要因のうち、「雇用保障との連携」を重視したと答えた労組は1998年の27%から99年に14.5%、2000年には3.7%へと大幅に減っているのである。

## 賃金制度

賃金制度は賃金交渉によるベースアップに定期昇給を加えた年功給か、それに職務給や職能給を加味するのが主流である。さらに1987年の民主化宣言以降経済危機に至るまで、労組の強い交渉力や政府の賃金抑制政策などの影響もあって次のような労使交渉パターンが慣例化し、賃金体系の複雑化と人件費の下方硬直性が助長された。つまり、事業所別労使交渉では経営側は労使紛争を避け早期妥結を図るために労組側の賃上げ要求案と政府や中央の賃上げガイドラインの差額を手当や成果給、福利厚生費などで補填するという変則的な賃金交渉パターンが慣行となった。これにより基本給は低く抑えられる代わりに手当や福利厚生費はどんどん膨らんだ。そのうえ、労組の平等主義政策により使用者側の査定に基づいた個人別格付は排除され、単一号俸制に基づいた定期昇給やボーナスの固定給化などが進んだのである。

経済危機後、政府と韓国経総は毎年のように賃金交渉指針のなかで「各種手当の統廃合や基本給の比重拡大による賃金体系の簡素化と年功から能力および成果中心への賃金制度の改革に取り組むよう」勧めている。そのなかで特に年俸制と成果配分制の導入を強く奨励しているのが注目される。労働部によると、従業員100人以上の事業所のうち、年俸制と成果配分制を導入しているのは1997年10月の205カ所、405カ所から2000年1月にそれぞれ932カ所、833カ所から2001年1月にはそれぞれ1275カ所、1025カ所に増えている。

これに対して、労働界は「経営側の一方的な評価に基づいて労働者に対する統制強化や労組の弱体化を図るほか、景気低迷に伴い賃下げや解雇を容易に進めるた

め的手段として悪用される恐れがある」という立場から年俸制の撤回を強く求めている。そのため、政府は「年俸制導入の際は労使間の十分な協議を経るとともに、労働者の参加を通して評価と報酬体系の公平性を高めるべきである」点を強調しているのである。

## 労働時間・休日・休暇

### ■ 労働時間法制

1997年の労働法改正で労働時間規制の緩和が図られ、労働時間管理は労使自治に委ねられることが多くなった。ただし、新たな労働時間制の実施要件には、割増賃金の減少による実質所得の減少や労働生活リズムの崩れによる労災増加などを理由に反対していた労働界の声が色濃く反映されている。

まず1987年の法改正の際に削除されていた変形労働時間制が弾力的労働時間制に名を変えて復活したほか（法定労働時間配分上の変形というより労働時間規制の弾力化に主眼）、新たにフレックスタイム制（選択的労働時間制）、労働時間計算の特例として事業場外での見なし労働時間制と裁量労働時間制などが導入された。そのほか、労働時間および休憩時間の特例として週12時間以上の超過労働と休憩時間の変更、そして年月次有給休暇の柔軟な運用（特定勤務日に休みをとる方法による利用容認）などが「使用者と労働者代表との書面による合意と合意内容の労働大臣への申告を要件に」認められるようになった。

このような労働時間規制の緩和に伴い法定労働時間より所定労働時間がその重要性を増すため、従来労働基準法施行令で定めていた所定労働時間を改正労働基準法に新たに設けることになった。所定労働時間とは「労働基準法第49条、第67条第1項の本文または産業安全保健法第46条の規定に基づいた労働時間の範囲内で労働者と使用者の間で労働すると定めた労働時間を指すもの」と定義される。

### 2週間単位の変形労働時間制

2週間を限度に単位期間を平均して週44時間を超えな

い範囲内で特定の週または特定の日に法定労働時間を超えて労働させることができる。ただし、その実施要件として、①就業規則を変更しなければならない、②特定週に48時間を超えてはならない、③既存の賃金水準が下がらないように賃金補填策を講じなければならない、が規定されている。これにより、交替制勤務や土曜休日制の導入などが容易になる。

#### 1カ月単位の変形労働時間制

1カ月間を限度に単位期間を平均して週44時間を超えない範囲内で特定の週または特定の日に法定労働時間を超えて労働させることができる。ただし、その実施要件として以下が定められている。①使用者と労働者代表との書面による合意によって、次のような事項を定めなければならない。対象労働者の範囲、単位期間(1カ月以内の一定期間)、単位期間における労働日および労働日ごとの労働時間、書面による合意の有効期限など。②特定の週に56時間、特定の日に12時間を超えてはならない。③既存の賃金水準が下がらないように賃金補填策を講じなければならない。④労働大臣に書面による合意内容を申告しなければならない。

#### フレックスタイム制

1カ月以内の精算期間を平均して週44時間を超えない範囲内で始業および終業の時刻を労働者の決定に委ねることができる。ただし、その実施要件として、①就業規則にフレックスタイム制を実施する旨を定めなければならない。②使用者と労働者代表は書面による合意によって次のような事項を定めなければならない。対象労働者の範囲、精算期間、精算期間における総労働時間、コア・タイムを定める場合またはフレキシブル・タイムを定める場合はその開始・終了時刻、標準労働時間(有給休暇などの算定規準)など。

#### 事業場外での見なし労働時間制

労働者が出張、その他の事由で労働時間の全部または一部を事業場外で労働し、労働時間を算定することが困難な場合は所定労働時間を労働したものと見なす。た

だし、業務遂行のために通常の所定労働時間を超えて労働する必要がある場合はその業務遂行に通常必要な時間を労働したものと見なす。その場合、当該業務に関する労働者代表との書面による合意と労働大臣への申告がその要件となる。

#### 裁量労働時間制

業務の性質上その遂行方法を労働者の裁量に委ねる必要がある業務に対しては使用者と労働者代表が書面による合意によって定めた時間を労働したものと見なす。その対象業務は施行令で次のように定められている。①新商品または新技術の研究開発や人文・社会科学および自然科学に関する研究業務、②情報処理システムの設計または分析業務、③新聞放送または出版事業における取材・編成または編集業務、④衣服・インテリア・工業製品・広告などにおけるデザインまたは考案業務、⑤放送番組・映画などの制作事業における監督業務、⑥その他、労働大臣が定める業務など。ただし、その際以下の実施要件がある。①労使間の書面による合意で次のような事項を明示しなければならない。対象業務、使用者が業務の遂行方法および時間の配分などに関し労働者に具体的に指示しない旨、労働時間の算定は書面による合意で定める旨。②労働大臣に書面による合意内容を申告しなければならない。

### ■ 有給休暇制度

#### 月次有給休暇

使用者は1カ月に対して1日の有給休暇を労働者に与えなければならない。これは労働者の自由意志で1年間貯めておくか、分割して使用することができる。月次有給休暇を請求するためには1カ月間の所定労働日数を皆勤しなければならない。公民権行使のための時間は労働したものと見なす。

#### 年次有給休暇

使用者は1年間皆勤した労働者に対しては10日、9割以上出勤した者に対しては8日の有給休暇を与えなければ

ならない。2年以上勤続した労働者に対しては1年を超えた継続勤続年数1年に対して1日を加算して有給休暇を与えなければならないが、その休暇日数が20日を超える場合はその超過日数に対して通常賃金を支給し、有給休暇を与えなくてもいい。年次有給休暇は労働者の請求がある時期に与えなければならないが、事業運営に甚大な支障がある場合はその時期を変更することができる。年次有給休暇手当は退職金の算定規準になる平均賃金に算入される。

ただし、労組専従者に対しては、労働契約関係が維持されるかぎり専従期間は勤続年数には算入されるが、使用者から始業・終業時刻や休日・休暇などの労働条件において制約を受けることもなく、実際に労働を提供していないので、同期間に対して使用者は年月次有給休暇請求権の付与または同休暇未実施に伴う手当の支給に対する法的責任を負わない。

#### 年月次有給休暇の代替

使用者は労働者代表との書面による合意によって年月次有給休暇の代わりに特定勤務日に労働者に休みを与えることができる。前述のように「事業運営に甚大な支障」がある場合に限って有給休暇の時期変更(労働者の有給休暇請求権の制限)が認められるだけでなく、この規定によって労使間の合意で有給休暇のより弾力的な運用が可能になる。

#### 生理有給休暇・産前産後給休暇

女性労働者に対しては、月1日の有給生理休暇を与えなければならない。産前産後給休暇は2001年7月の法改正で現行の60日から90日に延長された。

#### 労働時間短縮に伴う休暇日数調整と賃金補填の議論

2001年12月中旬現在、法定労働時間を現行の週44時間から週40時間に短縮することに伴い、前述のような韓国特有の有給休暇日数を国際規準に合わせて調整するとともに、それに伴う賃金水準の低下(特に長期勤続者への影響)を防ぐための賃金補填を法的に保障する案をめ

ぐって労使間の攻防が続いている。政府与党は労使間の合意を待たずに、2002年2月の臨時国会での法改正を目指すことにしており、労使の出方が注目される場所である。

## 福利厚生

### ■ 福利厚生法制

#### 社内勤労福祉基金

労使自治の原則に基づいて労働者の福利厚生を拡充するための法制度として1992年に制定された社内勤労福祉基金法は2001年2月に次のように改正された。①企業からの出資金の利用枠を従来の30%から50%に増やし、貸付事業を福祉事業から分離することにより、同基金の使用範囲を拡大する。②企業の倒産で職を失う従業員の生活安定のために解散する同基金の残高の50%まで同従業員への配分を認める。③企業の買収・合併などに伴う基金の合併・分割に備えてその手続きおよび規準を明示する。④基金協議会の代表性を高めるために、労使協議会の労働者代表と同様な選出方式を取り入れる、など。

同基金は経営側にとって協調的労使関係を築くための先行投資であるうえ、経営業績連動型の福利厚生費としての側面が強いほか、税制面での優遇措置(出資金全額の所得控除、福祉事業の免税など)が受けられることもあって、同法制定以来その基金数は増え続けている。ただし、同基金を利用する労働者数は経済危機を機に急減している。

同基金数は1992年の293カ所(基金総額4325億ウォン)から97年に735カ所(同2兆1770億ウォン)、99年には790カ所(同2兆8965億ウォン)へと増加傾向にある。その反面、同基金を利用する労働者数は1992年の45万7000人から97年に147万6000人に達した後、99年には90万9000人へと急減しているのである。同基金の運用実績を見ると、子女への奨学金支給が全体の約6割で最も多く、次いで生活安定資金の貸付、自社株購入などの順となっている。

## 労働者向け貸付事業

2001年7月に制定された「労働者福祉基本法」で労働者向け貸付事業はさらに拡充された。つまり、従来信用保証人や担保を見つけることができず、貸付を受けられなかった労働者(低所得者・失業者・被災者など)に対して、労働部傘下の勤労福祉公団(勤労福祉振興基金運用)の信用保証で貸付を実施するというものである。貸付事業の主な内容は①在職者の労働者生活安定資金・大学学費、②貸金未払いに遭った労働者の生計費、③失業者の家計安定資金、④労災に遭った労働者の生活支援金・大学学費などである。

2000年の労働者向け貸付事業の実績を見ると、貸付申請者とその金額は5万6145人で1605億7100万ウォンに上っているが、そのうち、実際に貸付を受けたのは3万9120人(69.7%)で1126億6900万ウォン(70.2%)にとどまった。

## 従業員持ち株制度

前述の「労働者福祉基本法」には労働者の資産形成や労使の共同利益創出への支援を目的とする従業員持ち株制度の改善策も盛り込まれている。

まず従来の従業員持ち株制度の主な内容から見てみよう。同制度は証券取引法(第191条第7項)に基づいて企業の株式公開や上場企業の有償増資の際従業員に優先的に割り当てる発行株式の20%を従業員持ち株組合(従業員の自己負担で結成)が買い取り、共同で管理運用することを主な内容とするものである。それに、上場企業で成果配分の一環として自社株または自社株購入費を従業員持ち株組合に支援する場合、その分は所得控除の対象になるほか、組合員が同組合を通して自社株を購入する場合は、韓国証券金融から最高1000万ウォンの貸出が受けられるなど、税制・金融面での支援策が講じられた。

従業員持ち株組合の結成状況を見ると、社内勤労福祉基金と同様に、同組合数は増え続ける反面、組合員数は経済危機後急減している。つまり、同組合数は1987年

の484カ所(上場企業385社、非上場企業99社)から97年に1009社(上場企業773社、非上場企業236社)、2000年5月末には1664カ所(証券取引所上場企業681社、コスダック市場上場企業361社、非上場企業622社)へと増加傾向にある。その反面、組合員数は1987年の55万9472人から、97年には110万7951人に達した後、2001年5月には91万9558人へと減っているのである。そして従業員持ち株組合の自社株保有状況を見ると、実際に自社株を保有している同組合は738社(44.4%)、また預託期間1年未満の自社株は1億6823万4000株(53.7%)に達し、組合員の自社株保有率は1.12%にすぎないのが現状のようである。

このような証券取引法に基づいた従業員持ち株制度をめぐっては、次のような問題点が指摘されていた。つまり、①自社株の優先割当中心に自社株取得方法が制限されていること。②従業員の自己負担による自社株購入のため、株価下落による資産の目減りリスクが高いこと。③株式市場の低迷が続く状況では長期保有のメリットが薄れることなど。

2001年7月に制定された「労働者福祉基本法」にはこのような問題点を解決し、従業員持ち株制度の改善を図るための対策が盛り込まれているのである。

- ① 従業員の自社株取得の機会を拡大するために、既存の証券取引法に基づく従業員への優先割当制度に加えて、新たに企業による出資や利益配分、金融機関からの借入金などによる自社株の購入を認める。また組合員の自社株取得および保有、企業の組合への支援などに対して税制・金融面での支援策を講じることができるよう法的基盤を整備する。
- ② 非上場企業における従業員持ち株制度の活性化のために、株主以外の第三者に対する新株割当を原則的に制限する改正商法第461条の例外として従業員に対する優先割当を実施することができるようにする。また会社による自社株買戻しを禁止する商法第341条の例外として、自社株の換金支援を目的とする会社の自社株買戻しとその準備金の積み立てを認める。
- ③ 自社株の長期保有誘引策として、企業による出資や組合の借入金などで購入する自社株に対しては一定

期間を経て、または借入金の返済額範囲内で従業員に割り当てるようにする。

- ④ 従業員持ち株制度の労使共同利益創出の役割を強化するために、労使協議会とは別途に、従業員持ち株組合と事業主を代表する同数の委員で構成する従業員持ち株運営委員会を設けることができるようにする。
- ⑤ 組合の民主的運営や資産管理の透明性向上を図るために、総会の議決事項や組合代表などの直接選挙の原則などを明示する。また、組合の資産を大統領令で定める受託機関または金融機関に預託することを義務づけるとともに、例外的な場合を除いて自社株の譲渡または担保としての提供を禁止する。

## ■ 福利厚生費の推移

### 法定外福利厚生費の削減

1990年に入って増え続けていた法定外手当・福利厚生費は、経済危機後、総額人件費削減策の一環として、真っ先に手をつけられ、一時減少するものの、再び上昇に転じるなど、しばらく増減を繰り返している。つまり、法定外福利厚生費(1人当たり月平均)は1997年の15万4000ウォンから98年に14万1500ウォンに減った後、99年には17万4000ウォンへと大幅に増えるが、2000年には16万9000ウォンへと再び減少に転じたのである。

法定外福利厚生費の5大項目別推移を見ると、①最もその比重が高い食事代補助は1997年の4万2000ウォンから98年に4万4400ウォン、99年に4万6400ウォン、2000年には4万7200ウォンへと増え続けている。②社内勤労福祉基金への出資は1997年の1万4000ウォンから98年に8800ウォンに減った後、99年に2万7500ウォン、2000年には2万8400ウォンへと大幅に増えている。③住居費用は1997年の1万4400ウォンから98年に1万1100ウォンに減った後、99年に1万6000ウォン、2000年には1万6400ウォンへと増加傾向にある。

その反面、④労働者および子女の学費補助は1997年の2万2900ウォンから98年に2万4100ウォンに若干増えた後、99年に2万1100ウォン、2000年には1万9300ウォンへ

と減少傾向にある。⑤生命保険等の保険料補助は1997年の1万1500ウォンから98年に1万5000ウォンへと増えた後、99年に1万2000ウォン、2000年には1万400ウォンへと減り続けている。

### 法定福利厚生費の増加

法定福利厚生費は1997年の9万8100ウォンから98年に12万1000ウォン、99年には16万8000ウォン、2000年には18万2000ウォンへと一貫して増え続けている。

その内訳を見ると、①国民年金保険料は1997年の3万5400ウォンから98年に5万5600ウォン、99年には7万9400ウォン、2000年には8万6000ウォンへと大幅な増加傾向にある。②雇用保険料は1997年の1万3700ウォンから98年に1万5000ウォン、99年には2万800ウォン、2000年には3万3000ウォンへと最も高い増加率を見せている。③医療保険料も1997年の1万7300ウォンから98年に2万ウォン、99年には2万4600ウォン、2000年には2万7000ウォンへと大幅な増加を見せている。その反面、④労災保険料は1997年の2万5800ウォンから98年に2万5700ウォン、99年には3万1000ウォン、2000年には3万2000ウォンへとわずかな増加を見せている。

## 労使関係

### ■ 労使関係法制

#### 労働法改正と労使関係パラダイムの転換

2001年末現在の労使関係法制は1996年から97年にかけての労働法改正、さらに98年経済危機直後誕生した労使政委員会における労働法改正など一連の労働法改正によって、新たに体系づけられた。新たな労使関係法制もさることながら、一連の労働法改正をめぐっての政労使の利害調整プロセスは労使関係パラダイムの転換を占う試金石になるものととらえることができよう。

第1に、労働法改正は1990年代に入って時代遅れになってしまった法制度の抜本的な改革を図ることであった。つまり、OECDへの加盟に前後して、冷戦体制崩壊後の新しい国際経済秩序を象徴するグローバル化と自

由化、情報化の波は韓国にも押し寄せ、従来の法制度や経済システムの抜本的な改革を迫られるようになった。その一角を占める労働法においては国際規準に合わせて労働基本権保障を拡大し、労働市場の柔軟性を高めるために、集団的労使関係法と個別的労使関係法における規制緩和を進めることにほかならなかった。言い換えれば、労働部門における利害調整メカニズムの舵を「政府主導」から「労使自治」へと大きく切ることなのである。

第2に、このような労働法改正の中身のみでなく、その改正プロセスにおいても従来のような「政府主導の一方的な決定」から「政労使間の民主的かつ透明な利害調整による妥協」へと、労働部門における利害調整メカニズムの制度化に向けた試みが実を結び始めたといえる。

まず、1995年末に新設された大統領府社会福祉首席秘書官主導で、96年に労働法改正推進母体として労使関係改革委員会が設置されたのがその始まりである。1990年代に入って在野労働団体として勢力拡大に努めていた民主労総は95年11月に第2のナショナルセンター(任意団体)として発足し、労働法改正論議に積極的に加わるようになる。

それに1991年のILO加盟に続いて96年のOECDへの加盟を前にして民主労総を中心にILOへの提訴や国際労働組織との連帯などを通して政府に対する外圧を強める戦術をとったこともあって、政府としても労働法改正を推進するに当たって国際的規準と民主的手続きを尊重せざるをえなくなったといえる。つまり、労働法改正をめぐる初めて政労使間の話し合いの場が公に設けられると同時に、政労使の力関係にも大きな変化が見られるようになったのである。

しかしながら、労働法改正は既存の法制度の抜本的な改革であると同時に、労使間の利害関係を新たに規定するルールづくりをも意味する。それだけに、労使間の利害対立が激しい争点をめぐっての話し合いには、労使双方の利益を擁護する政府内関係省庁、さらには与野党の関係議員などを巻き込む形で様々な力関係が影響を及ぼした。

結局、民主的手続きに基づく透明なプロセスで最終合意案を見いだすには至らず、1996年末国会での政府与党案の単独採決、それに猛反発した労働界の連帯闘争、国会での政治的駆け引きによる二転三転など予期せぬ展開を見せた。このような紆余曲折を経て改正労働法は1997年3月ようやく成立するが、97年末の経済危機直後設けられた労使政委員会が前回見送られた案件をめぐる再び労働法改正が断行されるのである。

このような一連の出来事は、韓国の労使関係が「政府主導の権威主義的労働統制」から「社会的合意に基づいた労使自治」に大きく転換するうえで欠かせない学習の場であったともいえる。一連の労働法改正が一段落した現在、政労使に問われているのは改正労働法(制度の構造)の新たなルールの下で法治主義に根ざした労使自治の新たな慣行(法制度の機能)を1つずつ築き上げていくことができるかどうかであろう。

#### 労使関係法制

労使関係の新たなルールは次のとおりである。第1に、国際規準に合わせて労働基本権保障を拡大するために、「複数労組禁止・政治活動禁止・第三者介入禁止」など労働組合の組織と活動を規制していたいわゆる3禁条項を原則的に削除する。これにより、労働組合上部団体は第三者介入や政治活動(後に公職選挙法等の政治関係法上の規制廃止)に本格的に乗り出すほか、産別体制の移行や労働組合の統合による大型化を目指すなど、組織力(影響力)の強化と活動領域の拡大に本腰を入れて取り組んでいる。ただし、事業所別労組を対象にした複数労組禁止条項削除の経過措置(5年間)は2001年2月に再び認められることになり、非正規労働者の組織化には足かせとなる。

第2に、労使関係上の不合理な慣行を是正するために、①争議期間中の賃金支給と労組専従者に対する賃金支給にはノーワークノーペイの原則を適用し、罰則付きで禁止する。②解雇効力を争う者の組合員資格については従来の最高裁の確定判決までから中央労働委員会の確定判決までへとその期間を短縮する。ただし、労組専従者

に対する賃金支給禁止の経過措置(5年間)も複数労組禁止条項削除とのセットで再び認められることになった。

第3に、労使協議会の機能を強化するために、1980年に制定された労使協議会法を発展的に解消し、「労働者参加および協力増進に関する法律」を新たに制定した。①労使協議会の設置義務を従来の常用労働者50人以上から30人以上の事業所に拡大適用する一方で、労組の弱体化を招く恐れがあると指摘されていた「労組がある事業所に対する設置義務付け条項」を削除する。また労働者委員の代表性を高めるために、労働者の過半数で組織された労組がある場合に限り労組代表者と労組が委嘱し、その他の場合は労働者の直接・秘密・無記名投票で選出する。②労使協議会の役割を強化するために、教育訓練および能力開発基本計画作成・福祉施設の設置管理・社内勤労福祉基金の設置・苦情処理委員会での議決されなかった事項・各種労使共同委員会の設置などの議決事項を新設し、成果配分・労働者の採用配置・雇用調整の原則・賃金制度の改善・従業員持ち株制度などの協議事項を増やすなど、労使協議会で扱う事項を拡大する。③労使協議会の実効性を高めるために、労使協議会で議決されない場合や議決事項の解釈・履行方法に意見の不一致が生じる場合は仲裁に持ち込むことができる任意仲裁制度を新設し、報告事項に対して使用者が報告・説明を行わない場合、労働者委員に資料の提出を要求する権限を新たに付与する。

労使協議会の役割をめぐる協調的労使関係の土壌がその前提条件になるのか、それとも協調的労使関係を築くための手段になるのか議論が分かれるところである。これまで労使協議会は労使現場からの自治の産物ではなく、法的に義務づけられるという性格から、上からの労使協調主義のシンボルとして受け止められることが多かった。特に、労使間の不信感が根強く、それゆえ力関係の誇示以外に利害調整のメカニズムを築くことができない事業所や、労使協調主義を一方向的に押し付けるための手段としてしか利用されていない事業所などでは形骸化してしまうか、逆に労使間の不信感を助長してしまうことが十分考えられる。

しかしながら、経済危機後、経営参加および経営情報共有に対する労働側の要求が日増しに高まっており、労使の間で労使協議会の役割を見直す動きにつながる事が期待されている。それは詰まるところ、労使協議会の使い道いかに大きく左右されるといえる。

第4に、労働委員会の独立・公正性や専門性を高めるために、以下のことを実施する。①中労委委員長を大臣級に格上げする。②公益委員のより厳しい資格要件と身分保障を明示し、労使団体に公益委員の推薦・選出権を与える。③労働委員会の調停制度(争議行為の前に調停申請を義務づける)を強化し、公益事業所に対しては特別調停委員会を設ける。公益事業は一般公益事業と必須公益事業に区分けし、一般公益事業所には労働委員会の特別調停の手続きを義務づけるほか、従来のような労働委員会の職権仲裁は必須公益事業所にのみ適用する。

このように労働委員会の調停や仲裁をめぐるのは早くも「労働組合の団体行動権を不当に侵害する恐れがある」ことを理由にその違憲性を問う動きが見られる。労働界の一部からは労働部の行政指導に代わって労働委員会の調停や仲裁が労働組合の争議権を制限するのみでなく、さらに争議行為をむやみに不法行為に仕向けてしまう恐れがあるという批判の声が上がっている。特に公益事業所に対する労働委員会の職権仲裁をめぐるのは、地方裁判所が憲法裁判所に対して「労働組合の団体行動権を著しく侵害する恐れがある」とし、違憲審判を請求する一方で、政府内では航空会社の争議行為が国民生活や経済に与える影響の深刻さを理由に航空事業を公益事業に指定しようとする動きが見られるなど、その是非が問われているのである。

## ■ 労使関係

### 労働組合の組織状況

労働界は長年独占的地位を享受してきた韓国労総と、1996年末の労働法改正反対闘争を機に急速に勢力を伸ばしてきた民主労総に大きく分かれている。1996年から98年にかけての一連の労働法改正プロセスに積極的に

参加することで労働界を二分する勢力に急成長した民主労総は、傘下組織である全国教職員労働組合が99年7月に合法化されたのを受けて労働部に提出した労組設立申告書(5回目)が受理され、11月に正式に合法労働団体になった。

労働組合と組合員数の推移を見ると、経済危機による休業の急増などで1998年には減少するが、99年に増加に転じ、2000年も続いて増加傾向にある。まず、1998年の労働組合と組合員数は5560カ所、140万1940人で、97年(5733カ所、148万4194人)よりそれぞれ173カ所(3%)、8万2254人(5.5%)減ったが、失業者数の急増で組織対象労働者数の減少幅(1219万2000人-1116万6000人=102万6000人減)が組合員数の減少幅を大幅に上回ったため、組織率は逆に12.2%から12.6%にわずかながら上昇し、99年には労働組合と組合員ともに98年より77カ所、7万8726人増えた。特に教員労組の合法化に伴い、全国教職員組合で6万2000人、韓国教職員組合で2万5000人増えたことが大きい。その反面、景気回復に伴い組織対象労働者数が128万9000人(11.5%)も増えたため、組織率は11.9%へと0.7%下がった。ナショナルセンター別組織状況を見ると、韓国労総傘下には単組4051カ所、組合員88万8503人(60%)が所属しているのに対して、民主労総には単組1256カ所、組合員56万4774人(38.1%)が加盟している。どちらにも加盟していない労組は330カ所で組合員数は2万7389人である。

2000年にも労働組合と組合員数は1999年より61カ所、4万6000人増え、組織率は0.1%上昇し、12%を記録した。全教祖、韓教祖など教職員組合員が1万8000人余り増えたほか、非正規労働者の組織化が活発に行われたことが大きいようである。ナショナルセンター別組織状況を見ると、韓国労総に所属する労組と組合員数は1999年より297カ所、1万6389人減ったのに対して、民主労総に加盟する労組と組合員数は106カ所、5万177人増えた。また

どちらにも所属しない労組と組合員数は252カ所、1万2542人増えた。

#### 労使紛争の推移

労使紛争は1998年から2000年にかけて増加傾向にある。まず争議調停申請件数は1997年の630件から98年に850件、99年に862件、2000年には1036件へと増え続けている。そのうち、実際に労使紛争に発展したのも1997年の78件から98年に129件、99年に198件、2000年には250件へと増加傾向にある。それによる労働損失日数は1997年の44万4000日から98年に145万2000日へと急増した後、99年に136万6000日に若干減り、2000年には189万3000日へと再び大幅に増えた。公共部門や金融部門における構造調整・合併などをめぐる労使紛争が続いていることが大きく影響している。

ナショナルセンター別労使紛争状況を見ると、民主労総に所属している事業所別労組の労使紛争が目立っている。1997年の48件(61.5%)から98年に90件(69.8%)、99年に150件(76.3%)、2000年には208件(83.2%)へとその割合は急上昇している。産別労組レベルで見ると、2000年に入って金属産業連盟(73件)、公共連盟(41件)、化学労連(26件)、病院労連(19件)などでの労使紛争が急増しており、これらの産別労組が民主労総の連帯闘争(場外での対政府闘争)をリードしていることが窺える。2001年に入ってもこの傾向に大きな変化は見られない。

#### 参考文献:

労働部、「労働白書」各年号  
労働部、「企業の労働費用調査報告書」各年号  
労働部、「労働部門における生産的福祉の基本的枠組み」(報道資料)  
韓国経総、「労働経済年鑑」各年号  
大韓商工会議所、「派遣労働者保護法」改正提案  
ヒョンチョンウク他、「労働法争点解説」(韓国語)、中央経済社  
シンサンシク、「労働法解説」(韓国語)、チョンリム出版  
キンユソン、「非正規労働者の実態」、韓国労働社会研究所  
日本労働研究機構、『海外労働時報』各号