

# 韓国・労使紛争解決システムと 労使関係

韓国外国語大学法科大学教授 李 鋌(イ・ジヨン)

## I はじめに

韓国では一九五三年に、韓国労働法の四本柱ともいえる勤労基準法、労働組合法、労働争議調整法、労働委員会法が制定された。制定当時に適用されていた旧日本労働法をモデルにして草案が作られたため、法の体系・内容は日本の法制度にきわめて似ている。労使紛争解決システムも例外ではない。

たとえば集団紛争を解決するための労働委員会制度、勤労基準法に違反する行為を監督・是正するための勤労監督官制度、最終的かつフォーマルな労働紛争解決機関としての裁判制度が、日本と同様に設けられている。

そうした制度の一部は、韓国の国情に適合する形で徐々に機能が変化してきている。たとえば労働委員会は、制度の導入時は日本の労働委員会とほぼ同じ機能であったが、その後再編されて個別的紛争である不当解雇事件をとり扱うようになった。現在では個別的紛争の解決がより大きなウェイトを占めるに到っている。しかし、沿革的に集団紛争の解決を前提に設計された労働委員会が個別紛争を解決するには制度的限界がある。このため、最近では

司法改革の一環として、労働委員会制度の再編や労働裁判制度の導入など、労使紛争解決システムの再編の議論が活発化している。

以下では、現在の労使紛争解決システムの全体像、実態、問題点等を概観した上で、最近の同システムの見直しをめぐる動きを概説する。

## II 労使紛争解決機関

### 一 労働委員会

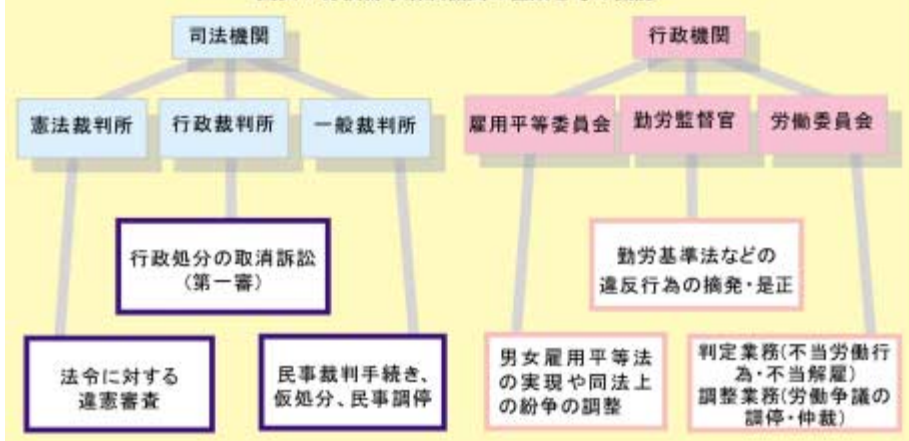
労働委員会は公・労・使を代表する各同数の委員から成る独立行政機関で、主に労働争議に対する調整業務と、不当労働行為や不当解雇に対する判定業務等を行う。当初は不当労働行為の救済や労働争議の調整が主たる任務であったが、一九八九年の勤労基準法改正により個別的な解雇紛争まで取り扱うようになった。中央労働委員会(以下、中労委)、地方労働委員会(以下、地労委)及び特別労働委員会があり、中労委(ソウルに一カ所)と地労委(地方に二二カ所)は労働部長官の下に、特別労働委員会として船員労働委員会(一一カ所)が交通部長官の下に設置されている。労使紛争を迅速・低廉に解決するため、労働委員会は裁判所と

は異なり出訴期間が短く(一)、また弁護士に比べて費用の安い公認労務士による代理を認めている。

労働委員会における紛争処理手続きは、労使当事者が地労委に対して救済の申し立てや調整を申請することから始まる。地労委の決定や判定に不服のある当事者は、中労委に再審査を求めることができる。中労委の決定や判定に不服のある当事者は、さらに行政裁判所に行政処分取り消し訴訟を提起することができる。労働委員会は、審問の結果、申し立て事実の全部または一部について理由があると判定したときは、その全部または一部に対して救済命令を発し、理由がないと判定したときには、棄却命令を発する。

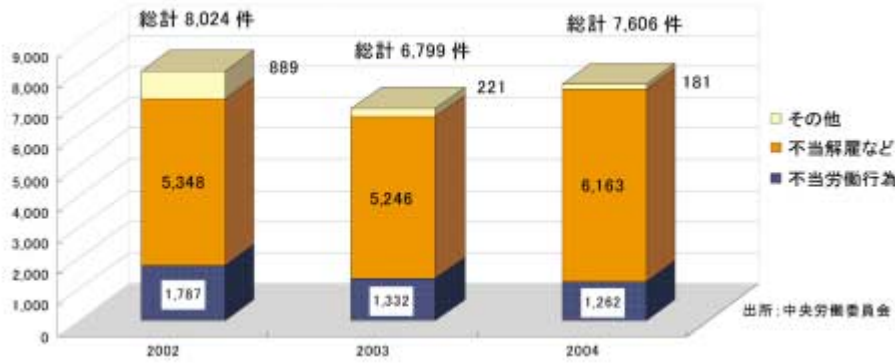
労働委員会における紛争処理状況を見ると、判定事件・調整事件ともに一九八八・八九年をピークとして徐々に減少する傾向にある。この時期に労使紛争が急増したのは、政治的民主化の影響を受けて大規模な労働争議が発生したためで、その後は労使関係の沈静化に伴い労働争議(調整事件)は激減

図表1 労使紛争解決機関の種類とその機能



した。しかし九〇年代後半の金融危機後は雇用調整に伴う解雇事件が急増し、

図表2 労働委員会における救済申し立て状況



現在は労働委員会に持ち込まれる事件の約七〇八割を解雇事件が占めている(図表2)。労働委員会では和解による解決を進めているため、審判事件の半数は和解により終結する。紛争処理期間は平均七〇日、中労委に再審査を求める比率は約五六%、行政訴訟を提起する比率は約三八%である(いずれも二〇〇四年)。

二 裁判所 ③

韓国では日本と同様に、解雇を含む労使紛争は一般民事事件とともに裁判

手続きを通じて処理されている。裁判手続きも日本と同様に「三審制」であり、その他の仮処分手続き、民事調停手続き、審理手続き、救済内容などにおいてほとんど変わりが無い。中労委の決定や判定の取り消しを求める行政訴訟を提起する場合は、日本と異なり、行政裁判所が第一審となる。行政裁判所の控訴審は高等裁判所であり、その上告審は最高裁判所である。したがって、この場合の労働委員会における紛争処理手続きは、地労委→中労委→行政裁判所→高等裁判所→最高裁判所という「五審制」となる。裁判所は、訴額二〇〇万ウォン以下の事件を担当する「小額裁判部」と軽微または簡単な事件を担当する「単独裁判部」、比較的争点が複雑な事件を担当する「合意部」の三つにわかれている。民事裁判手続きにおける労働関係事件の受理件数をみると、賃金関係が最多で一万四六七件を占め、次いで損害賠償関係、退職金関係、解雇関係の順である(図表3)。一方、行政裁判手続きにおける労働事件の受理件数は、二〇〇〇年の四〇〇件強から二〇〇一年には五〇〇件を超え、以降増加傾向にある。

以上の一般裁判手続きとは別に、韓国では日本にはない憲法裁判所が設けられている。憲法裁判所は、法律の違憲いかん、弾劾、政党の解散、国家机关および地方自治団体相互間の権限争議、憲法訴訟などを審判するために、一九八八年に設立された特別裁判所である(憲法裁判所法第二条)。同裁判所は、一九八九年一月二五日に初の違憲判決を下して以来、これまで数多くの

違憲判決を出しており、労働関係法令に関するものもかなり多い。

三 その他

労使紛争を処理する行政機関としては、労働委員会のほかに「勤労監督官」がある。これは勤労法をはじめ労働関係法令に違反する行為を監督する監督機関だが、実際には労使紛争の処理機能も果たしている。勤労監督官は、勤労法等に違反した使用者に対して、二五日以内にこれを是正するよう行政指示を出し、場合によっては、法律が定める一定の範囲内で司法警察官の職務権限を行使することも可能である(勤労法一〇四条五項)。

勤労監督官に関する職制は、まず、労働部長官所属の下に地方労働庁(六カ所)が設けられ、その下に地方労働事務所(三五カ所)が設けられている。各地方労働事務所が勤労監督業務に従事する監督官の数は、一九九〇年現在六一六人である。



図表3 民事裁判手続きに受理された労働関係事件の内訳 (2003年)

事件区分	解雇	賃金	退職金	損害賠償	計
単独裁判部	16	1,284	107	1,603	3,010
合意部	159	234	40	37	470
小額裁判部	27	13,158	701	219	14,105
合計	202	14,676	848	1,859	17,589

単位：件

ただし、勤労監督官はあくまでも労働者の申し立てに基づき、勤労法等に違反した行為を摘発・是正する監督機関である。労使当事者(特に使用者)がイニシアチブをとって円満な解決をはかるための紛争処理機関とはいえない。また、法律に明らかに反する行為

はともかく、整理解雇のような精緻な判断を要する事案を監督官が判断することには限界がある。専門的知識をもつ有能な監督官ならそうした事件にも対応できるかもしれないが、現実の監督官は短期間の交替制や専門教育の不足などにより、必ずしもそうした能力を有さない。人数も限られており、現実的には、監督官が個別的労働関係事項から集団的労働関係事項に至る多数の事件に対応することは期待し難い。

このほかにも、男女雇用平等法の実現や同法上の紛争を調整するための「雇用平等委員会」が各地方の労働庁に設置され（男女雇用平等法第二七条～二九条）、また男女差別事項に対する調査・是正勧告その他男女間の差別を改善するための「男女差別改善委員会」が女性部長官の下に設けられている（男女差別禁止および救済に関する法律第九条～二〇条）。これらの行政機関も勤労監督官と同様に、基本的には労働関係法令に違反する行為の摘発・是正が主たる目的であり、労働紛争処理機関としての役割は制限的である。

### Ⅲ 労働紛争解決システムの の問題点と見直し

#### 一 労働委員会制度の見直し

労働紛争解決システムの中心に据えられた労働委員会は、労働争議の調整や不当労働行為の救済をはじめ解雇紛争のような個別紛争に至るまで、さまざまな労働紛争を解決し、労使平和に大きく寄与したことは否定できない。しかし、本来は集団的労働紛争を解決するために導入された制度である労働委員会が個別的権利紛争を処理するに

当たっては、さまざまな問題が指摘されている。

たとえば、すべての労働委員会が中央政府（労働部）の管理下に置かれ、また、現行法のなかには国や政府機関の介入の余地を残している規定もある（⑤）。労働紛争を専門的に解決するための労働問題の専門家が少ないことも問題とされている。特に、最近是不当解雇事件などの個別紛争が増加しているにも関わらず、審査官の数は従前どおりのため、審査官一人当たりの担当件数は年間一―五件を超え、事件処理が遅延する原因の一つとなっている。

そのため、労使関係制度先進化研究委員会（⑥）は、二〇〇三年の「労使関係法・制度先進化方案」報告書において、専門家の確保を含めたさまざまな改善策を具体的に提示し、将来の労働委員会の改革に反映しようとしている。

#### 二 裁判制度

労働紛争の終着駅は、常に裁判所である（図表4）。たとえば、労災補償をめぐる紛争は、勤労福祉公団→労災保険審査委員会（不服）→行政裁判所→高等裁判所（特別部）→最高裁判所の順となり、不当労働行為事件や不当解雇事件は、地労委→中労委（不服）→行政裁判所→高等裁判所（特別部）→最高裁判所の順となる。その他の紛争（賃金、解雇、損害賠償など）は、地方裁判所→高等裁判所（民事部）→最高裁判所の順となる。このように、労災事件や不当労働行為、解雇事件は、事実上「五審制」となっている（不当解雇事件は、労働委員会を通じて裁判に救済を求める手続きとともに、直接地方裁判所の民事裁判手続きに訴えることが

できる）。

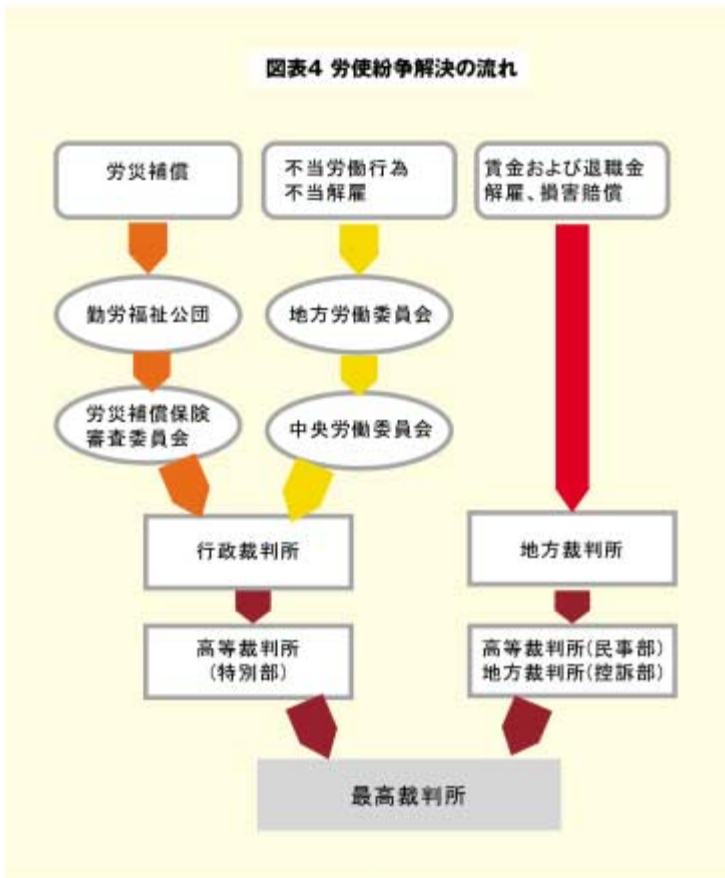
その結果、多くの労働事件（特に解雇事件）では、最終の五段階に辿り着くまでは権利義務関係が確定されないために、その間の雇用関係が不安定になるという問題が生じている。また、労働事件が裁判所と労働委員会で並列的に進められる場合、両機関の判断が異なる場合はどちらの判断を優先すべきか等、よりややこしい問題が生じうる。さらに、民事裁判手続きは基本的に一般の民事事件の解決を前提としているために、労働関係の特殊性を反映している複雑な事件には十分対応できないという指摘もある。

そこで、司法改革委員会は二〇〇四年一―二月、労働事件の特殊性を考慮し、

それを効率的かつ専門的に解決するための専門裁判所または専門裁判部の設置を提案した<sup>7)</sup>。

この提案を受けて同委員会のなかに設置された「労働紛争解決制度委員会」では、労働裁判所の導入や労働委員会の改変など、労働紛争解決システム全体に対する見直しを検討している。しかし、労働裁判所の設置をめぐるのは、労使団体や政府、労働部、労働委員会など各界の利害関係が絡み、なかなかコンセンサスを得られないのが現状である。たとえば使用者側が基本的には労働裁判所の導入に反対している一方、労働委員会はいわば使用者寄りであり、現状を維持しつつ必要なアレンジ

図表4 労働紛争解決の流れ



を加えるという立場である。

こうしたなか、ソウルの中央地方裁判所では、労働問題に詳しい三三人の学者や弁護士などから成る「労働事件専門調停委員会」制度を導入し、労働事件に対する調停的解決をはかる試みを二〇〇五年九月一日から試験的に開始している。その結果が良ければ、来年から全国に拡大する計画である。

### 三 勤労監督官制度

現行労働法は、賃金不払いや不当解雇、不当労働行為について刑事処罰規定を定めている。したがって、労働者は、これらの行為をした使用者を勤労監督官に陳情、告訴、告発をして、その是正を求めることができる。地方の勤労監督署における紛争処理状況をみると、二〇〇四年の場合、全国の監督署に受理された件数は二二万四五六四件であり、そのうち、行政処理が一〇万七五五五件で最も多く、司法処理が九万二二七八件、対象外が七四六二件となっている。違反の内容は、賃金関係の金品清算関連事件が約九七%と圧倒的に多く、不当解雇事件、不当労働事件はそれぞれ一九二三件、一六五五件にとどまっている。

このように、勤労監督官が処理する事件は賃金絡みの金品清算事件に集中しており、最近では景気後退や雇用調整の影響もあって受理件数が増えている。その結果、勤労監督官一人が年間に担当する事件の数は二九〇件に達し、監督官の業務過重、平均処理日数の遅延(平均処理日数は五一日)が問題となっている。勤労監督官が本来の機能を果たすためには、労働問題に関する専門知識や経験を有する監督官をいかに確

保するかが最大の課題である。

## IV おわりに

現在の労働紛争解決システムができてから、半世紀が経っている。その間、労働委員会、裁判所、勤労監督官は労働紛争の解決において「三役」と称されるほど、それぞれの役割を十分に果たしてきた。しかし、近年は企業の国際化や雇用の多様化、組合組織率の低下が進むなか、労働紛争の様式も変化している。たとえば、全労働者の五割超



を占める非正規労働者(派遣労働、有期雇用、パートタイマー)の雇用をめぐる問題や、セクハラ、労働条件の変更問題に至るまで、紛争が多様化している。こうした状況の変化は現行の労働紛争解決システムが制定された当時とは予測できず、紛争処理において乖離が生じつつある。

こうした背景のもと、労働委員会を再編し、労働裁判所を導入しようとする議論が高まっている。しかし、先述のように労働団体をはじめ各界の意見が一致しておらず、また、労働裁判所を導入するとその審級の地裁レベルで設置するか、第二審の高裁レベルか)、事物管轄の範囲はどうするか、労働委員会との関係はどのように定立するかなど、解決すべき課題は多い。さらに、労働裁判所がその機能を発揮するためには労働問題に詳しい労働専門裁判官を確保する必要がある、人材をいかに確保するかも大きな課題である。

労働紛争解決システムの見直しは、現在進行している司法改革とも密接な関係にある。今後の動向が注目されている。

(注)

1. 地労委への申し立ては、違法行為があった日から三カ月以内に行わなければならない。地労委の決定または命令に不服のある場合は、その決定または命令が送達されてから一〇日以内に申訴に再審査を申請しなければならない。さらに、申訴の決定または命令に対する取り消し訴訟は、その決定または命令送達の日から一五日以内に行政裁判所(第一審)に提起しなければならない。

2. 公認労務士とは、日本の「社会保険労務士」にあたる労働問題専門家であり、主に諸行政機関に提出または申告する業務や書類の作成、訴訟代理、労働相談などを行っている。

3. 韓国では、憲法裁判所以外のすべての裁判所を「法院」と呼んでいる。

4. 韓国では、日本とは異なり、不当解雇や不当労働行為を厳し処罰規定をもって禁止している。したがって、使用者が、不当解雇禁止規定に違反した場合は五年以下の懲役または三〇〇万ウォン以下の罰金に処せられ、また、不当労働行為禁止規定に違反した場合は二年以下の懲役または二〇〇万ウォン以下の罰金に処せられる。

5. たとえば、労働委員会法第八条によれば、労働関係業務に一五年または一〇年以上の経験のある者は一定の要件の下で、申訴や地労委の公益審判委員または公益調整委員になるようになっており、実際に労働委員会の常勤委員のなかにはこのようなケースも多い。

6. 「労使関係制度先進化研究委員会」とは、現政権が出軌した当時の公約の一つである労使関係の先進化をはかるために、二〇〇三年五月に組織された研究組織である。労働問題に詳しい一五人の学者が集まり、三カ月という短期間で労使関係のあり方を検討した後、労働法全般にわたる改善策を「労使関係・制度先進化案」という報告書にまとめた。現政権は、同報告書に関する労使当事者や各界の意見を聞いたうえで、立法に乗り出す方針である。

7. 司法改革委員会「司法改革のための建議文」(二〇〇四年二月三十一日)一一頁。