

## 韓国における労使関係の理解

労働部 労使政策局長

オムヒョンテク

### I. 概要

韓国における労使関係については対立的で闘争的であるという認識が一部存在している。これは労働組合の活動が韓国の民主化闘争と連携して発展してきたという歴史的特性を勘案すると、ある部分では事実である。しかしながら、一方では韓国における労働組合の活動が企業別労組を中心に行われており、労使関係が対立的な事業所は全事業所の中でごくわずかに過ぎない点を勘案すると、そのような認識は多少誇張されたか歪曲された側面があるといえる。

韓国における労使関係は比較的詳細な法律規定に基づいて規律されており、1997年には労使関係の秩序を形成するために労使関係法令の大幅な改善が行われた。そして最近も、労働者の団結権と使用者の対抗権を国際基準に合わせて改善するための努力がなされている。本書では、韓国における労使関係の現実を正確に認識できるよう労使関係の現状と制度的な特徴を説明し、労使、政府が制度改善のためにどのような努力をしているかを紹介する。

### II. 労使関係制度

#### 1. 労使関係の当事者

2003年末現在、労働組合の組織率は約11%であり、1989年の19.8%を頂点に緩やかな右肩下がり傾向を示している。労働組合の数は約6,200あまりで、ほとんどが企業単位で組織されている。企業別労働組合は産業別、または業種別に連合団体を結成し、全国単位の中央組織である韓国労総と民主労総に加入している。一方、企業別労働組合の約65%は組合員数が100人未満と零細規模である。最近、企業別労働組合の限界を克服するために産業別労働組合を設立しようとしているが、その数は少ない。また、産業別労働組合に転換した場合でも、これまで長い間繰り返されてきた企業別労組の慣行によって、いまだに下位である企業別労組の意思決定権が強いのが現実である。

企業別労働組合は、多くの場合事業所の中に労組事務室を設けており、使用者に対して労組専従者に対する給与を要求している。しかしこれに対して、使用者が常に問題であると提起しており、団体交渉過程のみならず制度的にも労使間の争点になっている。

一方、労働組合は行政官庁に設立を申告することによって使用者に対して団体交渉を要求でき、使用者はこれに応じなければならない。このような事情に関連して、一つの事業、または事業所単位では複数の労組を設立できないよう規定されている。使用者、または使用者団体は労働組合の交渉相手として団体交渉を行う。長く続いてきた企業別交渉による慣行の

影響で、使用者団体は多くの場合設立されておらず、最近の産別労組の要求にしたがって交渉代表団を設立して交渉に臨む場合もあるが、使用者団体の活動は活発ではない。

## 2. 団体交渉および団体協約

団体交渉は通常2年を単位に行われているが、賃金交渉は毎年行われているのが一般的である。法は、団体交渉を通じた労使自治を促進するために使用者に対して交渉に応じる義務を課しており、正当な理由なく交渉を拒否した場合には労働委員会を通じて交渉を強制する命令を下したり、直接に刑事処罰を下したりして不当労働行為を防ぐための制度を設けている。

団体交渉は、ほとんどの企業別労働組合と個別事業所の使用者との間で行われる。そして、全国単位の中央組織である韓国労総、民主労総、韓国経営者協議会などは会員組織に賃金交渉や団体交渉の指針を提供する。最近では産別労組が登場し始めたので産別交渉に対する試みが増えている。2000年に入って、金融、金属、病院など一部業種で産別交渉の枠組みが形成され、2005年には金属の産別交渉で使用者団体の設立に合意がなされるなど相当な進展があった。しかしながら、現在はいまだに使用者団体の構成、交渉方式をめぐる労使間の葛藤が続いている状況にある。企業別交渉から産別交渉への転換過程にあるため、現在は二重交渉による交渉費用の問題や交渉力不均衡の問題などがあり、これから労使が共に合理的な方法を模索すべきである。

団体交渉の対象に関しては明文化された規定はない。ほとんどの場合、賃金、労働時間、福祉、解雇、その他の待遇など、労働条件の決定に関する事項やユニオン・ショップ、組合費の控除、組合活動に関する便宜提供など集団的な労働関係に関する事項を取り扱う。団体協約は原則として協約当事者である労働組合の組合員にのみ適用されるが、事業所単位で同種労働者の1/2以上を代表する労働組合と締結した団体協約は当該事業所の全体労働者に適用されるよう法制化しており、一つの地域において従業している同種の労働者の2/3以上が一つの団体協約の適用対象になる場合には、行政官庁が労働委員会の議決を得て全体地域に協約が適用されるようにすることができる。

## 3. 争議行為と使用者の対応

労使間の団体交渉が決裂した場合は、調整手続きを経て争議行為を行うことができ、争議行為は必ず労働組合員全体の1/2以上の賛成で議決されなければならない。韓国において労働組合は非常に闘争的に見える。ストライキに参加する組合員が赤のチョッキを着て鉢巻を巻いて掛け声をあげる様子がテレビに映るとなさらである。しかし、これは多少誇張された面がある。韓国における労働組合の組織率は11%ほどで低い水準にあり、労働組合がある事業所で実際にストライキに参加した例は年間で300あまりに過ぎず、この中でもストライキが毎年繰り返される事業所は20-30に過ぎない。また、労使紛争の件数や不法紛争の件

数も継続的に減ってきている。特に今年の場合、これまでの“法と原則”による政府の一貫した対応により、労使紛争の件数や紛争参加者数は例年に比べ40%以上減少している。労使紛争中、不法な紛争件数が占める比率は毎年減少（1998年42.6%、2004年12.6%）している。

最近、団体交渉の過程で主な争点になるのは“週40時間制”の導入に伴う“労働時間の短縮と休暇制度の改善”に関する内容である。“週40時間制”は2004年7月から施行され、改正法通りの賃団協（賃金団体協約）の変更実施に伴う労使間の摩擦が予想されたが、公共部門を中心に改正法の趣旨をいかして円満に導入されている。

一方、使用者は労働組合が争議を行う間、当該事業に従事している労働者に代替労働を命じることができる。ただし、事業所の外部から新規に採用したり、業務を下請けにだしたり、派遣労働者を手配したりするのは禁止される。また、労働組合の争議行為によって使用者が著しく不利な圧力を受ける場合には労使対等の原則に基づき、その圧力を緩和して勢力の均衡を回復する手段として職場閉鎖をすることができる。

#### 4. 労働争議の調整

労使間の団体交渉が決裂し、争議行為を行うためには義務的に調整手続きを行わなければならない。調整は労働委員会を通じるか（公的調整）、当事者の双方が認めた第三者を通じるか（私的調整）の両方が可能であるが、全国的な組織体系を持つ公的調整のほうが圧倒的に多い。労働委員会はこれまでに紛争調整機能を強化する努力をしてきており、調整の成立率は大きく向上し、2005年現在、平均60%に達している。労働委員会は労・使・公益委員の三者で調整委員会を構成し調整を行うことを原則としており、国民の日常生活に密接な関係がある公益事業の場合は公益委員三人で調整委員会を構成する。調整期間は一般事業が10日、公益事業が15日であり、調整期間中は争議行為が禁止される。特に、水道・電気・ガス・病院・通信・石油・鉄道など国民生活に不可欠な公益事業で調整が成立しなかった場合、労働委員会が職権で仲裁案を提示でき、この場合争議行為は禁止される。このような場合には労使は仲裁案を受け入れなければならない。公益事業で争議権が制限されるのは他の国と似ている。

一方、労働委員会は不当労働行為と不当解雇に対する事件を審判し、救済を命じる準司法的機能を担当している。当事者がこれに不服とした場合には裁判で争うことができる。労働委員会は中央労働委員会と12の地方労働委員会で構成され、中央労働委員会は地方労働委員会の初審判定に対する再審権限を持つ。

#### 5. 公務員と教員における労働関係法の適用

公務員と教員に対しては勤務の特殊性を勘案して特別に扱われる。公務員の中で情報通信部および鉄道庁所属の現業機関と国立病院の作業現場で労務に従事する機能職公務員および雇用職公務員などは、一般の労働組合法の適用を受けてきた。しかし、それ以外の公務員は

これまで職場協議会法を通じて間接的に団結権が保障されてきており、2004年12月に公務員労組法を制定し、2006年からは労働組合として団体行動権を除く団結権と団体交渉権を保障する。教員は1999年から団結権と団体交渉権が保障されている。

#### 6. 労使政の三者協議機構

労使政委員会は労・使・政府の三者が参加する社会的な協議機構であり、1998年の外国為替危機を克服するための必要から始まった。1999年5月、労使政委員会法制定によって常設となった。労使政委員会は大統領の諮問機関として産業の平和と国民経済の発展に必要な重要事項に対して労使政の三者と公益委員の参加のもとで協議し、時には社会協約を締結する。特に、2004年2月には職場作りのための社会協約を締結して国内の労使関係および雇用安定に寄与している。また、労使政委員会の協議事項および合意事項は、ほとんどが政府の政策に反映されるか、国会で立法を通じて実施されている。

### Ⅲ. 労使関係制度を改善するための努力

韓国における労働法制は韓国の歴史的状況と現実をよく反映している。しかし、韓国の労働団体とILOなど国際機関は事業所単位の複数労組禁止、失業者の組合活動、職権仲裁対象事業所の範囲などに関連して、国際的な基準にあうように要求している。一方、使用者団体および外国人投資者は解雇要件を和らげ、労働組合がストライキを行った場合に代替労働を許すなど、対応権利を国際基準に合わせて整備するように要請している。

よって、政府は2003年5月から11月まで国内の専門家15人による“労使関係制度先進化研究委員会”を構成し、「労使関係制度の改善方案」を用意するようにした。同委員会が提示した「労使関係制度の改善方案」は2003年9月労使政委員会の論議にとりあげられており、2005年9月3日に論議期間が終わったので労使政委員会はこれまでの論議結果を政府に移送した状態である。政府はこれまでの論議と労使、専門家などの意見を最大限取り入れ、立法化する予定である。