

韓国における労働組合及び労働関係調整法の一部改正と施行の先送り

元吉 宏

【目次】

はじめに

I 韓国での労働組合設立の手続き

II 韓国と ILO

III 労使関係法制度先進化推進の経緯と意義

IV 労組・労調法の改正

V 労使の主張と国際的実情

おわりに

はじめに

盧武鉉政府の労使関係改革プログラムである^(注1)労使関係法制度先進化策の成果の一つとして、2006年12月に「労働組合及び労働関係調整法」の一部改正案が国会を通過し成立した。韓国の労働関係法においては、労働組合法と労働争議調整法が、1996年に「労働組合及び労働関係調整法」(以下「労組・労調法」という。)として一つに統合された。同法は1997年3月以後数回改正され、現在に至っている。

今回の労組・労調法改正の最大の特徴は、1996年12月の同法制定時に2002年1月から施行と定め、その後法改正で施行が更に5年間先送りにされていた複数労組の許容と労働組合専従者給与支給禁止規定の施行時期が、2010年1月からと更に3年間延期された点である。

本稿では、まず韓国の集团的労働関係法制の特徴を、労働組合の設立とILOとの関係を中心に紹介した後、盧武鉉政府の労使関係法制度先進化策と今回の労組・労調法改正の内容について紹介する。

I 韓国での労働組合設立の手続き

韓国では、今回の労組・労調法改正の前後とも変わらずに、労働組合の設立は申告制である。労働組合を設立しようとする者は、労組・労調法第10条(設立の申告)の規定に従い、①名称、②主たる事務所の所在地、③組合員数、④役員^(注2)の氏名と住所等を記載した申告書に、組合同規約を添付して行政官庁に提出しなければならない。行政官庁は、第10条の規定による設立申告書を受け付けた場合には、法律上の問題または補完の必要があるときを除いて、3日以内に申告証を交付しなければならない。申告証の交付を受けた場合は、設立申告書の受付がなされた時点で、労働組合が設立されたものと見なされる。

労働組合の設立を申告制とする最大の根拠として、労組・労調法が1996年に制定されて以来、保持されている附則中の労働組合設立に関する経過措置条項^(注3)の存在があげられる。それによると、経過措置の期間中は、一つの事業または事業場に労働組合が既に組織されている場合は、その労働組合と組織対象を同じくする新しい労働組合を設立することができない。行政官庁は、設立しようとする労働組合がこの規定に違反している場合は、その設立申告書を差し戻さなければならないと定められている。これにしたがい韓国では、設立申告時に行政官庁が労働組合の違法・合法の判断を行っている。

II 韓国と ILO

ILO(国際労働機関)は、1919年に社会正義に基づいた世界平和の実現、労働条件の改善およ

び結社の自由の確保などを目的に当初国際連盟の傘下に設立された国際専門機関である。日本はILO創設時に加盟した43か国の一つである(戦後1951年に復帰)。2007年1月現在180か国が加盟しているが、韓国は1991年に152番目の加盟国となった。^(注4)

現在韓国はILOの批准対象約100条約の中で20条約を締結しているのみである。ILO加盟国の平均41条約、経済協力開発機構(OECD)加盟国の平均72条約に大きく及ばない状況である。ILOが加盟国に対し守るべき中核的条約として定めた8条約の中でも、韓国は児童労働、差別禁止など4条約のみを受け入れている。結社の自由及び団結権の保護に関する条約(第87号)、団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約(第98号)、強制労働に関する条約(第29号)、強制労働の廃止に関する条約(第105号)の4条約は批准していない。^(注5)

III 労使関係法制度先進化推進の経緯と意義

1 推進の経緯

盧武鉉政府は、みずからの労使関係改革プログラムである労使関係法制度先進化策を推し進める際、労働側、使用者側および政府の三者間の合議機関における合意内容を政府案作成の基にした。

韓国において、労働問題政策全般に関し政労使三者間の合意を形成するための大統領諮問機関として、「労使政委員会」がある。1997年の金融危機(アジア通貨危機)・経済危機に当たり、全国民主労働組合総連盟(民主労総；ナショナルセンターの一つ)が経済危機克服と雇用安定のための労使政三者機構を設置することを提案し、それを受け、金大中大統領(当時)が1998年1月に労働問題について協議する機関として発足させたものである。当初は財政経済院長官、労働部長官、韓国労働組合総連盟(韓国労総；もう一つのナショナルセンター)委員長、民主

労総委員長、全国経済人連合会(全経連)会長、韓国経営者総協会(経総)会長、各政党4名の10名で構成され、その下に実務委員会、専門委員会が置かれた。その後、民主労総、韓国労総の脱退、韓国労総の復帰などがあり、1999年には「労使政委員会の設置及び運営等に関する法律」が制定され、委員会が法律上の根拠を有するものとなった。その際、政党からの委員が廃止され、代わりに公益委員が加わる形に改められていたが、労働側の不参加が多く機能不全に陥っていた。

これに対処するため、盧武鉉政府は、労使関係改革の推進に当たって、労使政委員会の改編策と法制度先進化の議論のために、別個に「労使政代表者会議」を構成することを構想し、これに労働側の完全な参加を呼びかけたが、この代表者会議も順調に開催されなかった。

具体的には、2003年9月、政府はまず労使関係法制度先進化策(4法34課題対象)を策定した。これを受け2004年6月に至り、法制度先進化議論のために新たに民主労総も含めた労使政代表者会議の運営を始めたが、同会議はまもなく労使関係状況の悪化などにより中断した。その後進展なく当初予定の討議期間が終了し、2005年9月にそれまでの検討内容を政府に送付した。同年11月の政府と与党の党政会議^(注6)では、先進化策の中24課題の立法化を推進することにしたが、2006年1月、政府と与党の高位級党政懇談会^(注7)で非正規職法案処理後に推進を延期することに決定した。非正規職法案処理にめどが立った2006年3月15日、労使政代表者会議を再開し、労使政委員会の改編策とともに先進化策34課題について議論することに決定した。その後4月27日、労使政委員会の改編策と先進化策中の労働委員会の改編に合意した後、集中討議を経て、同年8月26日に複数労組と専従者問題など核心9課題を除く、25課題について意見の一致をみた。また、未合意の課題中、勤労基準

法(不当解雇など)と労組・労調法(職権仲裁など)^(注8)の課題についても、相当部分意見の接近がみられた。同年9月2日、労使政代表者会議で韓国労総と全経連・商工会議所は、複数労組と専従者規定の施行の5年猶予に合意し、政府はこれを検討する方針を決めた。これに続き、9月11日、労使政代表者は労使政委員会施設内において、当日欠席した民主労総を除いた「労使政大妥協」に合意するという経過をたどった。^(注9)

2 労使政大妥協の意義

政府は、2006年9月11日に合意に至った労使政大妥協の意義を次のようにまとめている。

労使政代表者は、今まで4か月余の間議論を経てきた労使関係先進化策に対し大妥協を導き出し、これにより政府の労使関係改革の一環として推進されてきた労使関係法制度の先進化が本格化する契機を用意した。今回の労使政大妥協は、労使間の対話と妥協を通じた自律的合意精神を尊重し、普遍的国際労働基準と韓国労使関係の現実をともに考慮したものである。

最大の懸案である複数労組、労組専従者関連法施行にともなう社会的混乱を防ぎ、難しい経済的条件の中で労使関係の安定を図り、猶予期間中、具体的な施行基準と方法を着実に準備し、労使関係はもちろん経済、社会に及ぼす衝撃を最小化することが可能になった。また今回の合意により、労使関係法制度先進化において職権仲裁制度廃止、代替要員雇入れの許容、不当解雇に対する罰則の削除、整理解雇後の再雇用の義務づけ、労働契約と解雇通知の書面化などの点で、画期的で重要な進展を成し遂げることができた。今後、労使政大妥協の精神が産業現場全般に広がり、労使関係の安定化という基調の定着に寄与することが期待できる。^(注10)

これに対し各新聞は、労使政大妥協について、3年間かけた議論の結果が重要争点の先送りであり、また民主労総が最終合意に加わっていな

いと批判的に指摘している。^(注11)ともあれ政府案はこのような形で内容が決定され、国会に提出された。

IV 労組・労調法の改正

1 提案経緯

既に国会には、2004年11月から2006年4月にわたり、5件の労組・労調法の一部改正案が議員発議法案として提出されていた。政府は、2006年9月11日の合意をもとに、11月7日政府の改正案を提出した。また、11月9日に段炳浩(タン・ビョンホ)議員が対抗案を提出した。国会は、12月6日、第10回法案審査小委員会でそれぞれ発議された上の7件の法律案を審査した結果、本会議に上程しないこととし、政府案を基に内容を統合・補完し、委員会代案として提案することにした。12月8日、第17回環境労働委員会で、法案審査小委員会の審査報告を受け、上の7件の改正法律案は各々本会議に上程しないこととし、法案審査小委員会が提案した「労組・労調法一部改正法律案(代案)」を委員会代案として採択した。この審議の際、必須公益事業^(注12)の範囲を拡大し複数労組の許容時期と労組専従者給与支給禁止の時期を3年延期したことに反対する民主労働党の少数意見があった。

2 改正案の提案理由

改正案(代案)の提案理由の内容は、次のとおりである。「争議権行使と公益保護が調和を成すよう、必須公益事業に対する職権仲裁制度を廃止する代わりに必須公益事業に必須維持業務^(注13)を導入し代替勤労を許すなど、争議行為関連規定を整備する。また、2007年1月1日から施行することになっている複数労組許容と労働組合専従者給与制限規定の施行時期を、労使合意を尊重し、2010年1月1日から施行するように延期する。一方、その他現行制度の運営上あらわれた一部不備のみられる点を改善・補完するも

のである。」

この改正案が2006年12月21日に国会を通過し成立し、同年12月30日に公布された。施行は、例外的な部分を除き、2007年7月1日からである。

3 改正案の主な内容

(1) 争議行為賛否投票の公正性および透明性向上(第11条第12号)

労働組合の自律的統制を通し、争議行為への賛否投票が民主的に行われ争議行為を慎重に決定するようにするため、労働組合の規約に争議行為と関連した賛否投票結果の公開、投票者名簿および投票用紙などの保存・閲覧に関する事項を明示するようにする。

(2) 第三者支援申告制度の廃止および罰則規定の削除(第40条、第89条第1号)

現行制度では、労使当事者、労使の上級団体以外の第三者が行政官庁への申告なしに団体交渉または争議行為に関与したり、争議行為を操縦・扇動した場合、刑事処罰を受けることになる。これは労使の自律性を侵害し国際労働基準に反するという問題が発生するため、第三者支援申告制度を廃止し、また同処罰規定を削除することにより、国際基準に合う法制度を構築し労使の自律性を強化する。

(3) 必須公益事業に対する職権仲裁制度の廃止と必須維持業務導入および代替要員雇入れの許容(第42条の2から第42条の5までと第43条第3項の新設、現行第62条第3号、第74条および第75条の削除)

職権仲裁制度を廃止する。ただし既存の必須公益事業に航空運輸事業、血液供給事業を追加して、必須公益事業の業務中に必須維持業務を導入し、争議行為期間中にも正当な維持および運営義務を課する。必須公益事業への代替要員雇入れを認める。

労使当事者は、必須維持業務の正当な維持

および運営のために、水準、必要人材などを定めた協定を締結するようにするが、協定締結が困難な場合には当事者の一方または双方が労働委員会に申請し、必須維持業務の維持および運営の水準などを決定する。労使当事者が労働委員会の決定により争議行為を行った場合は、必須維持業務を正当に維持しつつ争議行為を行ったものとみなす。

(4) 複数労組の許容および労働組合専従者給与支給禁止規定の施行時期の延期(法律第5310号附則第5条、第6条)

複数労組許容と労働組合専従者給与支給禁止規定は、2007年1月1日から施行することになっているが、労使ともこれに対する準備が不足しており、具体的施行策に対する同意の形成も不十分である現状から、同制度の全面施行時に、産業現場の混乱はもちろん国民経済に大きな負担を与えるおそれがある。労使政が社会的統合と持続的な国家発展のためにその施行時期の3年間の延期に合意したことにしたがい、複数労組の許容と労働組合専従者給与支給禁止規定^(注14)の施行を、2010年1月1日まで猶予する。

V 労使の主張と国際的実情

以上のように、2006年9月11日に労使政代表者が労使政大妥協に合意し、これを受け労組・労調法一部改正が成立した。しかし複数労組の許容と労働組合専従者給与制限規定の問題については、事実上単に棚上げに合意したにすぎない。この問題は、労使政代表者会議の論争過程では労使の要求が最後まで平行線をたどり、一致が見られなかったものである。この点を問題別に整理してみると次のとおりである。

複数労組の許容問題については、国際基準から見るとILOは事業所単位の複数労組設立を認めている。西欧諸国も一般的に複数労組を認めている。複数労組が存在する場合の交渉方式

としては、日本は労使自治による決定方式であり、米国は選挙で選出された排他的交渉団体に対してのみ使用者が団体交渉義務を負うと法で定めている。^(注15)

韓国では、朴政権時代から現行制度に至るまで、民間企業の労働者に対しては事業所単位の複数労組設立を認めていない。したがって団体交渉の窓口は自動的に一本化されている。法律の改正方向として、複数労組の設立自体は、労使とも許容の方向にあるが、複数労組が存在する場合の交渉方式としては、労働側は労使の自治による決定を主張し、関連規定の法制化に反対しており、使用者側は交渉窓口の一本化の法制化を要求している。これに対し政府は、「労使が自律的に交渉窓口の一本化を図り、一本化がなされない場合、投票で過半数を得た労組が交渉権をもつ」等の案を提出したが、労働側と一致点を見出せなかった。^(注16)

一方、労働組合専従者給与制限規定問題については、国際基準から見ると、ILOは労使当事者の自律的な決定事項とし、法的関与の対象ではないという立場をとっている。ヨーロッパの場合、産別労組専従者の給与は労組が自ら負担をする。ただし事業場単位の勤労者代表または労組代表に対しては、使用者が一定範囲の有給活動時間を付与するように保障(ドイツは勤労者代表に有給専従保障)している。米国・日本の場合は、使用者の経費援助を不当労働行為として禁止するが、使用者が交渉・協議時間を有給で付与することは認めており、有給専従については厳格に禁止している。^(注17)

韓国では従来から、使用者の組合専従者給与の支給は、労働協約または慣行などによって行われてきている。過去においては法律上の明確な禁止規定はなく、使用者側から給与支給禁止の要求はなされていたが、大法院(最高裁判所)の判例(1991年5月28日)などにより問題はないことが確立されていた。ところが、金泳三大

統領の時期に、「新韓国建設」の一環であった「新労使関係の構築」政策の一つとして「無労働・無賃金」(ノーワーク・ノーペイ)は、政府側の政策にも取り入れられ、1996年制定の労組・労調法で禁止が定められた経緯がある。^(注18) 今回の労使政代表者会議における法律改正検討議論においても、使用者側は、現行の専従者給与の支給禁止の条項の施行を要求しており、労働側は労使自治による決定事項として関連条項の削除を要求していた。これに対し政府が、「給与支給禁止規定は残すが、事業所別の例外規定を許容する」との案を提出したが、労働側と一致点を見出せなかった。^(注19)

このように、政府主導の労使政代表者会議の論争過程では、これらの懸案は労使の要求が最後まで平行線をたどった末、先送りにされた。結局、政府主導の方法により韓国の労使関係に実際の変化をもたらそうとの試みは、法改正は実現したものの、労働側の要求と一致点を見出すことができず、実効性の保障は得られないまま、手法的に行き詰まりの様相を示している。

おわりに

現在、韓国労働部では韓国の国内労働基準を世界的水準に押し上げるために、2008年までにILO条約の批准数を現在の20から30にまで拡大する政策を推進中である。^(注20) これに見られるように韓国の労働法令は、今後ILO条約を中心とした国際基準との関連を強めていくと思われる。

また、労働組合専従者の給与保障問題については、韓国の特殊問題であるという主張もあるが、地域的问题であればあるほど労使の自治に任せてよいのではないかとする見方も多い。また労働法学の立場から、1996年から続く政権与党の労組・労調法の立法行為は、労使自治を尊重した大法院などの判例法理の確立をも無視するものであると問題視する学者もいる。^(注21) 現在の

盧武鉉政府と第17代国会（2004年から2008年まで）が司法権に対し過去と同じことを繰り返したという批判は免れにくいように思われる。

今回改正された労組・労調法の内容のうち、施行を更に3年間先送りにした案件とそれが関連する結社の自由、労使自治の問題等について、今後、使用者側、労働者側に加えて行政府と立法府がどのように扱っていくかが注目される。

注

* 本稿におけるインターネット情報はすべて2007年5月24日現在である。

* 法案および法律の条文については、韓国国会입법통합지식관리시스템（立法統合知識管理システム）<<http://likms.assembly.go.kr/>>によった。

* 韓国国内の新聞記事（日本語版は除く）については、韓国言論財団の新聞記事データベース KINDS <<http://www.kinds.or.kr/>>によった。

(1) 労使関係法制度先進化策は、国際基準に見合った労使関係の構築を目指す、盧武鉉政権の労使改革プログラムである。これは労使自治の原則に基づく双方の権限の明確化と労働市場の柔軟化を同時に狙うものとされる。韓国の労働界では、ロードマップとも呼ばれる。

(2) 労働組合が全国にわたる場合は労働部長官、それ以外の場合は各レベルの地方自治体の長と定められている。

(3) 1996年の法律では附則第6条に含まれていたが、1997年3月の法律改正以後は、法律第5310号附則第5条に含まれ現在に至っている。

(4) ILO 駐日事務所のホームページによる。

(5) 「ILO 아태총회 폐막/“한국정부, 국제노동기준 제대로 지켜라”」(ILO アジア太平洋総会閉幕/「韓国政府、国際労働基準をキチンと守れ」)『ハンギョレ新聞』2006.9.2.

(6) 政府と開かれたウリ党の合同会議。

(7) 政府と開かれたウリ党の高位級合同懇談会。

(8) 現在韓国で行われている職権仲裁とは、必須公益

事業(注12で後述)での労働争議に対して、労働委員会委員長が、特別調停委員会(公益性が高い事業の労働争議を調停するために労働委員会の中に設けられる)の勧告を受け、仲裁に回付する行為をさす。この場合、15日間の争議禁止の措置がとられ、仲裁裁定が行われる。

(9) 『労働組合及び労働関係調整法一部改正法律案検討報告書(政府提出)』2006.11, p.22.

(10) 同上, pp.22-23.

(11) 例えば、「労組専従者の賃金支給禁止、実施を09年末まで先送り 労使政が合意」『東亜日報日本語(電子版)』2006.9.12.

(12) 必須公益事業とは、従来の労組・労調法において、鉄道等の運輸事業、水・エネルギー供給関連事業、医療事業、銀行事業、通信事業の5項目が定められ、公益性が高く業務の代替が容易でないものとされ、職権仲裁(注8で前述)の対象とされてきた(旧71,74,75条)。国際的批判の高かった職権仲裁制度は、今回の改正により廃止された。しかし同法内に、必須公益事業の条項自体は残され、今回導入された必須維持業務(後述)を大統領令で指定する根拠となり、必須維持業務には正当な維持および運営義務が課せられるようになった。

(13) 必須維持業務とは、必須公益事業の業務であり、その業務の停止または廃止により公衆の生命・保健または身体の安全や公衆の日常生活を著しく危険にする業務で、大統領令が定める業務(労組・労調法第42条の2)として今回あらたに導入された。

(14) IV節の労組・労調法の改正の内容は、『労働組合及び労働関係調整法一部改正法律案(対案)議案番号5793 提案年月日2006.12.21』pp.1-5.を基にした。

(15) 前掲注(7), p.7.

(16) 『韓国の労働問題マニュアル』ジェトロ・ソウル・センター, 2006, p.23.

(17) 前掲注(7), p.9.

(18) 宋剛直「1990年代以降の韓国の集团的労働関係法の展開と課題」大久保四郎ほか編『現代韓国の民主化と法・政治構造の変動』日本評論社, 2003, p.263.

(19) 前掲注(14), p.23.

(20) 「ILO 협약 비준 30 개로 대폭 확대」(ILO 条約批准30に大幅拡大)『ネイル新聞』2006.10.11.

(21) 宋 前掲注(16), p.264.

ファレンス』560号, 1997.9, pp.6-37.

・林和彦・李鋌「韓国の新労働立法—解説と翻訳(一)」『日本法学』63(3), 1997.12, pp.137-177.

・林和彦・李鋌「韓国の新労働立法—解説と翻訳(二)」『日本法学』63(4), 1998.3, pp.193-215.

・林和彦・李鋌「韓国の新労働立法—解説と翻訳(三・完)」『日本法学』64(2), 1998.9, pp.177-250.

参考文献(注で記したものは除く)

・三満照敏「韓国における労使関係制度改革」『レファレンス』554号, 1997.3, pp.4-34.

・三満照敏「韓国における労使関係制度改革II」『レ

(もとよし ひろし・海外立法情報課)