

# 韓国の労働法改正の争点を中心に

梁 官 洙

## はじめに

1996年4月24日、韓国の金大統領は「新労使関係改革構想」を発表し、労働界、経営界、公益委員として構成される「労使関係改革委員会」（以下、労改委）を大統領直属の諮問機構として発足させた。以後、民主労総、韓国労総も労改委に参加して、労働法改正合意案を創り出すためにしのぎを削って戦ったが、労組の自主的団結権を根本的に侵害する条項に関連しては使用者側の激しい反対に遭い、完全な合意案に至らなかった。未合意事項については公益委員らが最終案を作成し政府に提出した。12月2日に確定・発表された政府案はILOとOECDが改正を勧告した結社の自由を侵害する条項をそのまま維持し、この間の約束を完全に裏切っただけでなく、7ヶ月間労改委での論議を通じて合意された事項まで無視して財界側の要求を大幅に受け入れたものだった。労働界は政府案に激しく反発し、野党も国会での論議を経て新年の1997年1—2月の臨時国会を開き、労働法を改正しようという立場だった。しかし、与党の新韓国党は単独で臨時国会を招集し、1996年12月26日夜明け、与党議員らは国会法上の手続きも無

視し、野党には正常に通報もせず、あたかも秘密軍事作戦の指令に従うように国会に集まり、ただ7分の内に労働法改悪案と安企部法改悪案など法律を＜与党単独で強行採決＞してしまった。薄暗い夜明けに行われた暴挙は32年間の軍事独裁体制を乗り越えて生まれたという「文民政権」としての自負心と歴史的使命を自ら踏み躪ってしまった。民主労総が12月26日から即時総スト闘争に突入したことを皮切りに韓国の労働者、市民、知識人は生存権と民主主義を守るために総決起して、韓国政府樹立以降「御用労総」と批判されてきた韓国労総までが51年ぶりにゼネストに突入した。ILO、ICFTU（国際自由労連）など国際機構も韓国労働者の闘争と連帯しており、韓国が先進国仲間入りの象徴として昨年加入したOECDも労働法改正の結果を注目していた。

今回の労働法改悪案について国内外で起きている抵抗と批判が政府の予想をはるかに越えて、深刻な事態に広がるや金大統領は今年の1月21日、与野党代表とのトップ会談を開き、「労働法改正案を国会で再論議してもよい」と、妥協せざるをえなくなった。<sup>(1)</sup> 以後、労働法「再改正」は与野党間の政治的妥協に委ねられるようになって、再論議当事者から排除された

(1) 韓国、「東亜日報」1997.1.22.付参照

労働界は保守政党同士の政治的取り引きを警戒しながら強く反発した。しかし、今年の3月10日、与党と二大野党（国民会議、自民連）が合意した「再改正案」が国会で可決された。<sup>(2)</sup> 昨年12月26日与党単独で強行採択した労働法は廃止となったが、この法案が有効か無効かという論議は残っているものの、「再改正案」の可決によって一応有効だとして処理されている。今回の「再改正案」に至るまで労改委案から政府案、与党新韓国党案の採択、「再改正案」の可決へと、改正案が二転三転しており、法改正の幅がかなり広いため、本稿では争点中心にまとめるに止めておきたい。

## 一. 労働法改正論議の背景

「新労使関係改革構想」が表面化するまで、80年代以降の国内・国際的背景と最近の直接的要因について簡単に整理してみたい。

### 1. 国内の背景

昨年から論議されている労働法改正の国内的背景を溯っていけば、1987年6月の民主化大闘争の勝利と続いて起こった労働者大闘争の成果に支えられて行われた改正労働法から始まったといえる。87年の労働法改正は12月の大統領直選制実施のための政治日程に追われて、与野党間で慌てて妥協した産物であった。この時、改善されたのが変形勤労制の削除、労組解散命令権の削除、公益事業範囲の縮小、労組設立要件の削除などである。従って、経営側は改正直後から再改正する必要性を提起していた。89年

「与小野大」の政治勢力の下で労働関係法の改正案が国会を通過したが、政府と財界の要求に反する内容だったので大統領の拒否権行使によって廃案となった。90年「三党合党」によって与党が多数を占める政治条件の変化が起こる一方、全労協、全教組など民主労組勢力も強くなり、1991年ILO加入とウルグアイ・ラウンドなど国際的圧力が強くなる状況の中で、労使両方から労働法改正の要求が提起された。労働側は87年労働関係法を民主化の拡大・深化という側面から労使関係を自律化する方向へ改正するよう要求していた。例えば、複数労組、第三者介入、政治活動、公務員・教員の労働基本権、職権仲裁、公益事業範囲縮小などが核心的要求事項である。しかし、韓国労総は複数労組に反対していた。

使用者側は、＜競争力向上＞の側面からみると韓国の労働基準が国際基準に比べてそのレベルが高すぎて硬直的だと主張した。そして、変形勤労制の復活、整理解雇と派遣勤労の新設、生理休暇、年月次休暇、退職金制度の改正などを要求した。

他方、労働部は1991年労使両方の要求を調整し交換する方式で労働法改正案を密かに模索してみたが、労使両方からの反対にあい頓座した。1992年、労働部長官は、「労働関係法改正研究委員会」を「諮問委員会」として構成して、94年末まで7回の全体会議と27回の基礎委員会を開き、改正案を中心に論議した。論議内容は当時から現在も秘密となっているが、これが今回の労改委公益委員案の基礎資料として活用されていると考えられる。

(2) 昨年1996年12月26日与党単独で強行採択した労働法改正案が有効か無効かによって今年の改正案の性格が決まる。少数野党民主党は昨年の改正案は無効と主張しているが、与党と二野党（国民会議、自民連）は一

応有効と捉え、今回の「再改正案」を国会に上程する際、昨年の労働法の廃止案を同時に提出することで妥協した。

＜表 1＞ 韓国の労働法改正沿革

年度	内容
1953	勤労基準法、労働組合法、労働争議調整法制定
1963	複数労組禁止条項新設
1980	第三者介入禁止条項新設、変形勤労制導入
1987	変形勤労制廃止
1989	公務員団結権を認める国会改正案を大統領が拒否
1996年 4 月24日	金泳三大統領 新労使関係構想発表
1996.5.9	大統領諮問機関として労使関係改革委員会発足
1996.11.7	労改委改正案決定
1996.11.12	労改委改正案を大統領に報告、労使妥協決裂
1996.12.3	政府の労働法改正案確定
1996.12.26	与党の改正案強行採択、ゼネスト突入
1997.1.20	民主労総総スト中断
1997.1.21	大統領と与野党代表会談、労働法再改正指示
1997.3.1	改定労働法発効
1997.3.8	与野党の再改正案合意
1997.3.10	労働法再改正案国会で可決

資料：韓国「東亜日報」1997.3.9.付参照して作成。

韓国政府樹立以降、労働法改正のおおまかな過程は上の＜表－1＞を参考にされたい。

## 2. 国際的背景

輸出志向工業化で高成長を成し遂げた韓国にとっては、ウルグアイ・ラウンドを経てWTO発足へ変わっていく世界経済のグローバル化に如何にうまく適応していくかが最大の課題である。輸出市場の拡大、市場開放の推進、国際競争力の向上を計らなければ国家目標として目指してきた先進国仲間入りの夢は実現できなくなる。そして、韓国は1992年頃から「先進国クラブ」と言われるOECD加入を積極的に検討しはじめて、1994—96年の加入を目標に動き出した。93年2月から出発した現在の金政権は国政指標を「国際化」から「世界化」へと、韓国の経済・

政治・社会システムのグローバル化を進めてきた。1991年韓国がILOに加入して以来、ILOは国際基準に合わない韓国の労働関係法条項を改正するよう数次にわたり勧告してきた。93年3月以降、ILOは韓国政府に①複数労組禁止削除、②公務員・教員の団結権禁止削除、③第三者介入禁止削除、④公益事業の範囲縮小、⑤行政官庁の不当な支配・介入・干渉条項削除などを数次にわたって勧告したことがある。これに答える形で93年3月、韓国政府は憲法とILO条約87号に保障されている＜自主的団結権＞を根本的に侵害しているこれらの条項を同年下半期の定期国会で改正すると国内外に確約した。しかし、定期国会の直前の8月、政府は一方的に労働法改正を無期延期した。<sup>(3)</sup>

1996年4月11日に行われた総選挙で与党が勝

(3) 韓国「毎日労働ニュース」1997年1月参照

利した後、政府与党内部からは従来の労使関係を全面的に改革しなければならないという論議が行われ、4月24日、金泳三大統領は労・使・政の代表者、社会各界の主要指導者230人を青瓦台（大統領府）に招待し、「新構想」を自ら発表した。大統領の直属の「諮問委員会」として「労改委」が発足し、委員会は労使代表、学界、言論・宗教・法律・女性・社会団体の代表30人で構成されることになった。<sup>(4)</sup> 労改委は時限的に運営されるが、その活動方針は労働関係法改正、労使関係改革のための公聴会実施、新しい労使文化を創り出すための意識改革運動を展開することである。

この「新構想」の基本認識は、対立的で前近代的な労使関係・制度・慣行ではグローバル化時代の激しい国際競争において対応できないし、社会共同体としての統合も期待できないということにある。「新構想」のポイントは、①参加と協力の労使関係構築、②労働者の生活の質の向上、③古い制度と慣行を改革、④物価と賃金の安定、⑤企業の活力及び創意力を発揮させるための法的制度的規制緩和、などである。

また、今後、目指すべき「新労使関係」の五原則が提示された。

- 1) 共同善極大化の原則—企業を高効率、高福祉の生産共同体とするために労使が心を合わせて協同する時、分配の公平と生産の効率を同時に実現できる。
- 2) 参加と協力—労使は経営、技術、労働関連情報を自由に共有し、意思決定に勤労者の参与の幅を拡大しなければならない。
- 3) 労使自律と責任の原則—労使自治主義が定

着するためには労使が互いを責任あるパートナーとして尊重すべきだけでなく、国家と社会に対しても共に責任を持てる成熟した姿勢が必要である。即ち、労使自律の結果が国民経済の発展と社会統合の維持に寄与しうようにならなければならない。

- 4) 教育重視と人間尊重の原則—これから労使関係は賃金決定中心の団体交渉型から教育訓練中心の能力開発型へ変わらなければならない。
- 5) 制度と意識のグローバル化—従来、産業化と近代化時代に作られた法と制度はあまりにも規制的で画一的内容であるため、これらはグローバル化時代に合わせてより柔軟で弾力性のあるものに、また、世界各国が尊重する国際基準と慣行に適合するように変えるべきである。

金大統領は労使関係改革を成功させるためには労・使・政の間の大妥協を導き出すべく、その姿勢の基本とすべき「社会的大合意」を次のように提案している。

- 1) 生産性と品質管理、技術革新は労組が責任をもつ
- 2) 雇用安定と高賃金の確保などの福祉向上は経営側が責任をもつ。
- 3) 物価安定と所得分配の改善、社会保障の充実は政府が責任をもつ
- 4) 教育、訓練、投資と知識、情報投資の極大化は労使政共に共同で努力する。<sup>(5)</sup>

「新構想」について労使団体はそれぞれの立場から期待を込めて肯定的反応を示した。民主労総は、「新構想」がOECD加入を目前にして

(4) 労改委は労働 5 人（韓国労総 3 人、民主労総 2 人）、使用側 5 人、学会代表 10 人、公益代表 10 人合計 30 人で構成され、1996 年 5 月 9 日に発足した。運営委員会は委員長、副委員長、常任委員、三分科委員長など 10 人

以内の委員と政府側の 4 人が特別委員として参加することとなって、政府主導性を明確化させている。

(5) 韓国「労働者新聞」、1996. 4. 30 付参照

障害要因を除去するための欺瞞的措置ではないかという疑問はもっていながらも、一応、労改委の設置方針等を進歩したものと評価し、積極的参加を表明した。韓国労総は「新構想」が‘画期的な労使関係改革を創り出す契機となることを期待する’という声明を発表した。「経総」（韓国経営者総協会）は今後参加・協力の労使関係を期待し、労使関係を国民的関心事としてレベルアップさせたことを評価した。

### 3. 「新構想」をめぐる最近の背景

「新構想」が出された基本的要因は労働関係法改正をこれ以上延期できなくなったことである。政治的には労使関係をもっと改善させなければ民主化の深化にならないという要求があり、経済的には産業構造と労働市場構造の変化に対応するために、また、労使関係の先進化のために労働関係法の改正が必ず実行されるべきだという声が高まっていた。しかし、最も直接的契機は金大統領が「世界化」政策の一つのシンボルとして重視していたOECD加入日程との関連である。労働関係法がOECD加入において決定的障害にはならないが、1994年からOECD内で‘貿易－労働基準連携’論議が始まったなどから見て、加入を円滑に進めるためには労働法を前向きに改正する必要性が高まった。労改委を中心に改正案が論議されている最中だった96年9月12日、OECD理事会は韓国の加入問題を「労働法改正案を見た後、決定する」と表明し、この意向を受けて同機構内の「雇用・労働・社会委員会」（ELSA）は96年10月7－9日に開かれる会議で「韓国政府の公式的労働法改正案を評価した後、同年10月10－11日の理事会に報告書を提出する」と発表した。これはILOの基

準を遵守することがOECD会員国の共有する共通価値の一つだという原則が確立されていく反証であることを示している。また、いわゆる労働外交の強化のために96年度ILO非常任理事国に立候補したことも重要な契機である。実際、1996年6月2日、韓国はILO非常任理事国に選出された。韓国がILOに加入してから1991－95年まで3回、96年に1回、自主的団結権を制約する制度を改善するよう勧告を受けてきた。

## 二. 労働法改正案の核心的争点をめぐる 労・使・政・公の違い

韓国政府は1996年12月2日、労改委案を参考にして最終的に政府案を確定・発表した。今回の改正の幅はかなり広い範囲にわたっているが、紙幅上の制約から10大争点項目に限ってまとめるに止めておきたい。政府の労働法改正案と労改委案、労働界案、経営界案の違いは次のようである。<sup>(6)</sup>

### 1. 労働組合法

#### (1) 複数労組

- 1) 現行：企業別・産業別単位等において既存労組と組織対象が重複する複数労組は禁止
- 2) 政府改正案：1997年から上級労組に限り許容、企業単位では交渉窓口の一元化等団体交渉の方法及び手続きを工夫して2002年から施行
- 3) 労改委公益案：交渉窓口単一化を前提として前面的に許容するが、企業単位では一定期間猶予、但し、休眠労組の場合労組加入を拒否する場合には制限的に許容
- 4) 労働界：韓国労総一全面的許容と窓口単一

(6) 1996年12月10日、韓国「労働者新聞」参照



化を検討

民主労総—複数労組の全面的許容  
が原則であるが、その  
許容範囲については全  
体的合意を尊重する

5) 経営界：労組専任者の賃金支給廃止等を条件付きで複数労組許容、経総（韓国経営者総協会）は時期尚早、全経連（全国経済人連合会）は許容反対

(2) 第三者介入禁止

1) 現行：直接に勤労関係を結んでいる労働者と当該労組或いは法令によって正当な権限を持つ者、連合団体の労組或いは当該労組が加入した産業別連合団体である労組の場合を除いては介入不可

2) 政府改正案：現行規定を削除する代わり、労使が支援を受けられる者を明示、①労使の上級団体②労使が要請して労働部長官に申告された者③その他法令によって正当な権限を持つ者。法的権限を持たない者が団体交渉、或いは争議行為に関与するとか操縦・扇動することは禁止。

3) 労改委公益案：現行規定を削除するが、労使が支援を受けられる者を明示（労使の上級団体、労使が要請するもの、法令によって正当な権限を持つ者）し、それ以外の者が故意に団体交渉、争議行為を操縦・扇動することは禁止する。

4) 労働界：全面削除

5) 経営界：現行規定削除、但し、違法な争議行為の扇動・操縦に参加することは禁止。

(3) 教員の団結権

1) 現行：労働三権は認められていないが、「教員の地位向上のための特別法」で教員の専門性伸長と地位向上のための教員団体結成（例、教総）と交渉協議権は認める。

2) 政府改正案：「教員の地位向上のための特別法」を改正、市・道別に複数の教員団体を許容、上級連合団体結成も可能、交渉協議事項と除外事項を明示、交渉窓口は一元化、争議行為は禁止、施行時期は1999年から。

3) 労改委公益案：労働関係法の適用を受けない教員団体として別の法律（特別法）で団結権を許容。市・道別に複数許容、上級連合団体の結成も可能。交渉及び協議事項と除外事項を明示、交渉窓口は一元化。争議行為は禁止。

4) 労働界：労働組合結成権と団体交渉権を許容、団体行動権は公益事業に準じる

5) 経営界：公益案賛成。

(4) 労組専任者の給料

1) 現行：労組運営費の援助は不当労働行為に該当、しかし、専任者の給料支援が不当労働行為かどうかは解釈論に任される。

2) 政府改正案：労組専任者の給料支援を不当労働行為として規定。労組専任者はその期間中使用者からいかなる給料も支給されてはならないことを明示する。2002年から施行するが、猶予期間中、労使は専任者に対する給料支援規模が漸進的に縮小されるようにするべきであり、労組は財政自立に向けて努力しなければならないことを規定する。

3) 労改委公益案：労組の財政自立原則を宣言的に明文化し、給料支援禁止は第二次改革課題として論議。

4) 労働界：労使間の自律的解決事項で法制化には反対

5) 経営界：労組専任者に企業が給料を払うのは不当労働行為として規定するが、3年間猶予

(5) 解雇者の組合員資格

- 1) 現行：勤労者ではない者の労組加入を禁止、但し、解雇を争っている者は確定判決が下されるまで組合員の資格は維持。
- 2) 政府改正案：勤労者でないものの労組加入禁止、但し、解雇者が労働委員会に不当労働行為について救済申請をした場合、中央労働委員会の再審判定が下されるまで組合員の資格は認定
- 3) 労改委公益案：第二次改革課題として検討
- 4) 労働界：解雇効力を争っている者は組合員の資格を認定
- 5) 経営界：解雇効力を争っている者は再審判定が下されるまで組合員資格を認定

2. 労働争議調整法

(1) 公益事業の範囲及び職権仲裁の対象

- 1) 現行：公益事業の範囲－公衆運輸事業、水道・電気・ガス及び精油事業、公衆衛生及び医療事業、銀行、放送・通信事業。職権仲裁の対象－すべての公益事業
- 2) 政府改正案：公益事業範囲－定期路線旅客運輸事業、水道・電気・ガス及び石油精製・供給事業、公衆衛生及び医療事業、銀行及び造幣、放送・通信、銀行
- 3) 労改委公益案：公益事業範囲：定期路線旅客運輸、水道・電気・ガス及び油類、公衆衛生・医療、通信。職権仲裁対象－水道・電気・ガス、油類、通信

4) 労働界

- ・韓国労総：公益案賛成
- ・民主労総：水道・電気・ガス・油類供給事業に調整

5) 経営界：銀行含む

(2) 争議行為期間中の代替勤労

- 1) 現行：争議期間中「争議と関係ない者」の

採用或いは代替を禁止

- 2) 政府改正案：当該「事業」内で勤労者の代替許容。ユニオンショップ協定が締結されている場合には、事業内で勤労者の代替が不可能な場合に限り、外部勤労者の一時的採用あるいは代替許容。新規下請け給（外注）を許容
- 3) 労改委公益案：当該「事業場」内で勤労者の代替許容。新規下請け給は禁止
- 4) 労働界：代替勤労・下請け給は禁止
- 5) 経営界：同一「事業場」内で許容

3. 新制度の導入

(1) 整理解雇制

- 1) 現行：規定なし。勤労基準法第27条を根拠として大法院判例及び行政指針に基づいて規律
- 2) 政府改正案：続く経営の悪化、生産性向上のために組織や作業形態の変更、新技術導入その他技術革新に伴う産業の構造的変化、或いは業種の転換等緊縛した経営上の必要（続く経営悪化による事業の譲渡・合併・引受の場合含む）。条件としては解雇を避けるための努力、合理的で公正な基準に基づいた対象者選定、使用者は解雇60日前に労働組合と勤労者に文書及びその他の方法で事前告知、労組或いは勤労者代表と誠実な協議、2年以内に勤労者を採用時解雇者を優先雇用するよう努力
- 3) 労改委公益案：緊迫した経営上の理由、解雇回避努力、対象者の公正な選定、労組或いは勤労者代表との協議
- 4) 労働界
  - ・韓国労総：整理解雇制限大法院判例、労組合意、整理手当てを平均賃金の70%支給
  - ・民主労総：整理解雇は緊迫した経営上の理由、

解雇回避努力、客観的で公正な基準、労組と誠実な協議を経て同意

- 5) 経営界：この制度を勤労基準法に明文化、整理解雇の事由は経済的・構造的要因による経営上の理由へ変更

(2) 変形勤労時間制

- 1) 現行：規定なし

- 2) 政府改正案：就業規則に基づいて週当たり48時間を限度に、2週単位で変形勤労時間制を導入、労使間文書による合意（一部勤労者に限定して実施する時、当該勤労者との合意も含む）によって週当たり56時間を限度に1ヶ月間単位で導入、この制度実施によって既存賃金水準が低下する場合には賃金補填方法を講じるよう明示、当事者間合意の際、1週12時間を限度に延長勤労を許容

- 3) 労改委公益案：就業規則に基き、2週単位で導入

4) 労働界

- ・韓国労総－法定勤労時間の短縮（1997年42時間、2000年40時間）と連動、労使合意、賃金低下防止、超過勤労を厳しく制限、年少者・妊娠婦にたいしては変形勤労禁止を前向きの検討。

- ・民主労総－2000年まで週40時間制導入と連動。労使合意で1日、1週単位の限度を設定し前向きの検討

- 5) 経営界：1ヶ月単位（週56時間限度）、法定勤労時間短縮は不可

(3) 勤労者派遣制

- 1) 現行：労組以外の者は勤労者派遣を禁止  
2) 政府改正案：派遣勤労者の実態を把握した後早急に立法推進

- 3) 労改委公益案：第二次改革課題に回すが、派遣勤労の実態を把握してから1997年に立法

- 4) 労働界：反対

- 5) 経営界：変形勤労、整理解雇を受け入れる時、第二次制度改革課題として論議。

### 三. 労改委案と政府案の違い

政府の労働法改正案が発表されるや労改委の公益委員らは激しい虚脱感に陥っていたという。12月20日、開かれた労改委第15次全体会議で公益委員らは「政府案は労改委案を土台にして修正・補完したのではなく、廃棄したものだ」と、強く反発した。公益委員らの不満は労改委で合意された部分さえも修正されたことでさらに高まった。はじめからすべての事項についての合意は不可能だと予想されていたものの、核心的争点をめぐっては労・使・政の間で大きな見解の違いを確認したとはいえ、100項目を超える事項について合意を導いた労改委の成果は大きいといわざるをえない。また、合意されていないが、労使間で暗黙的に同意できるように公益委員らが作った「公益最終案」もやはり貴重な成果に違いない。<sup>(7)</sup> 公益委員らは「一つでも合意を導くことが正しい労働法改正の道だ」という使命感と共に、「合意案さえ作って出してくれば最大限反映させる」という大統領の約束に励まされて一生懸命に頑張ったと思われる。労改委委員長（玄勝鍾元首相）も大統領の励ましを信じていたが、このような結果が出て「頑張ってこられた委員らに申し訳ないし、政府に対しても遺憾である」と、会議で表明した。

(7) 労改委委員30人の中に公益委員が10人参加しており、労使間の争点が激しい事項について公益委員が調整する立場を取っていたので、一般的に公正な妥協案とし

て評価されている。従って、労改委改正案を政府に提出した時、独自の「公益最終案」を出した。



未合意争点事項についても政府案は公益最終案を土台にしたものではなく、ほとんど廃棄したような内容である。例えば、政府案の整理解雇制、変形勤労制、無労働無賃金法制化、労組専任者給与支給禁止などは労改委で論議されたものより経営界主張と同じであり、代替勤労制、公益事業・職権仲裁範囲は労改委での経営界主張よりもう一步進んで改悪されている。このように経営界の要求以上に、政府案が資本側に大きく傾いた直接的要因は96年7月から出てきた「韓国経済危機論」である。経済危機に対応するという名分で8月8日、経済副総理、大統領経済首席秘書官など経済部署中心に改閣を断行し、9月3日「競争力強化対策」、10月8日「競争力10%上げる運動」を提案するなど、政府が先頭で経済危機論を煽っていた。実際、新しい経済閣僚らは政府の労働法改正案を作る過程で強硬派役割を果たしたといわれる。マスコミはもっと危機論的雰囲気をつもらせた。この状況で経済危機の原因として「高費用・低効率論」がよく強調された。国際競争力を低下させる高費用として、いわゆる「6高」、即ち、高物価、高金利、高規制、高消費、高物流費、高賃金が問題だと指摘された。この「6高」のそれぞれの費用が経済危機とどういう相関関係をもって、これらが歴史的にどのように形成されてきたかという問題について本稿で分析する余裕はない。但し、労働法改正をめぐる労使間の攻防が激しく展開される局面で出てきた経済危機論は、労働法改正を財界と政府の望む方向へ押し進めるために煽られた側面が強いといえる。教員・公務員団結権、解雇者組合員資格範囲も変更され、複数労組、第三者介入でも部分的修正が加えられている。また、「生産及びその他業務に関連する施設とこれに準じる施設の占拠禁止」のような条項は労改委で検討もされていないも

のが挿入されている。このように労使間で7ヶ月間激しく綱渡りを繰り返してきた核心的争点事項について最大限調整したと評価される公益案までも無視して政府案は確定された。労改委の最終公益案が政府案で修正された部分は次の<表2>を参照されたい。

12月2日の政府案以降、修正は2度に及ぶ。12月10日、政府案の国務会議議決の際、労働爭議調整法の職権仲裁対象として、鉄道（都市鉄道含む）、市内バス運送事業（但し、市内バスは2000年までのみ適用）が追加され、教員団結権・団体交渉権に関する特別法定案は提出されなかった。また、12月26日、強行採択された新韓国党の修正案では12月10日の政府改正案に比べて次のように修正されている。①同一事業、或いは事業場の場合、2001年12月31日まで両案とも複数労組禁止について一致しているが、上級団体複数労組許容についての政府案は2001年まで（5年間）、新韓国党案は1999年まで（3年間）猶予し、②整理解雇要件について、「緊迫した経営上の理由」の内容として、継続する経営悪化、構造調整、技術革新、業種転換を両案とも含めているが、生産性向上のための産業の構造的変化として例示された「組織とか作業形態の変更、新技術導入」といった項目が削除されている。③新韓国党案には、一定規模以上の人員を解雇する時、労働委員会の承認を受けなければならない条項を新設している。これは整理解雇手続きをもう少し厳しくしたといえるが、常時労働者の10%以上の大量解雇変動の場合、職業安定機関に申告するように規定されている現行規定とそれほど変わらないものだという指摘もある。ここで「一定規模」の範囲が争点になるし、労働委員会の公正性・独立性を高める方法が労働法改正案に反映されてないので、その実効性への疑問が提起されている。<sup>(8)</sup> ↗

＜表 2＞ 労改委公益最終案と政府案の違い

条項	公益最終案	政府案
労組専任者給与支給	労組財政自立原則、宣言的法制化	5年猶予後、不当労働行為として規定
教師団結権	教員に関する特別法で団結権・制限的交渉権を認定	2年猶予
変形勤労制	就業規則によって週当たり48時間を限度にする2週単位	公益最終案に対して労使合意によって週55時間限度、月単位
整理解雇制	89年判例	91年判例（経営界案）
公益事業範囲	定期路線旅客運輸事業、水道・電気・ガス事業及び油類、公衆衛生、医療、通信事業	公益最終案に放送、銀行を追加
争議期間中代替勤労	同一「事業場」内労働者に限り許容、争議期間中新規下請け給禁止	同一「事業」内労働者に許容。新規下請け給禁止。ユニオンショップの場合全面許容
臨時総会招集権者指名	労働委員会	労働部
労組専任者兼職禁止	削除	存続
労働部業務調査権	削除	存置、過怠料25倍引き上げ
ピケティング制限	なし	新設
保安作業での争議行為禁止	なし	新設
賃金協約有効期間	2次改革課題	2年
調停期間	一般10日、公益15日	一般15日、公益20日
年次休暇	2次改革課題	30日超過時不認定
労組欠格事由	主に政治運動目的	社会運動追加
労働委員会	独立性を高める方案	反映されず

資料：韓国、「労働者新聞」（1996年12月6日、12月31日）を参照して作成。

#### 四. 政府の労働法改正案の意味

##### 1. スト権の縮小

政府案の作成過程で最も多く修正された部分が労組のスト権に関連する条項である。即ち、代替勤労制の導入、無労働無賃金（スト期間中は賃金を払わない）、公益事業・職権仲裁範囲

等に大幅な修正が加えられた。特に、代替勤労制、公益事業・職権仲裁の範囲等は、労働関係法改革委員会（労改委）において経営界が要求してきた案よりさらにスト権を縮小する方向で法案が作られた。今回の改正案の幅は膨大で本稿ですべての事項の＜問題点＞を分析する余裕がないので、争点中心にまとめるに止めておきたい。

（8）韓国「労働者新聞」1997.1.3.付参照

- (1) 代替勤労制：労改委公益案の「事業場内」を「事業内」へ、新規下請け給の「不許」を「許容」へ代替勤労を許容する幅が大きく拡大された。経営界も労改委で公益案に賛成し、「事業場内」での代替勤労許容を主張したことを考えれば、政府案は経営界の要求よりもう一步踏みこんだ内容である。また、ユニオン・ショップの場合、全面的に代替勤労を許容しており、労使合意与否によって法適用の範囲が違ふという法理上の矛盾も含まれている。現在、代替勤労が禁止されている状況でも、スト期間中、組合員の会社出入りを封鎖したり、新規採用あるいは代替勤労させたり、用役業体から労働力を供給してもらって生産を続けるとか、下請け会社を通じて注文生産するケースが増えており、本格的にスト突入前に大量のパートを採用する企業もあることを考えれば、この改正案が通過される場合、労組のスト権は厳しい打撃を受けるだろう。これは憲法に保証されている団体行動権に対する深刻な侵害であり、韓国の労使関係の現実から見て、スト破りを専門とする下請け型会社が出現する可能性も避けられない。
- (2) 公益事業・職権仲裁範囲の現状維持：公益事業・職権仲裁範囲は政府部署と直接関連している問題であり、各部署が公益案に自分の既得権を守るために付け加えて、結局、現行の規定とそれほど変わらないものとなっている。公益事業の範囲では、タクシー事業が抜けて造幣事業が追加された。労改委の論議過程で、経営界が銀行の追加を要求したが合意にいたらなかった条項に、銀行、放送、造幣事業が追加されている。放送事業は調整の土壇場で公報処の強力な要求を

受け入れたといわれている。職権仲裁の対象はすべての公益事業を対象とする現行法に比べて、鉄道、地下鉄、バス、タクシー、放送等が縮小された案である。この対象から除外された公益事業場は労働部長官の緊急調整による決定に基づいて解決するように規定されている。また、労改委の公益最終案に医療、銀行事業が追加された。

- (3) 無労働無賃金の法制化：労改委ではスト期間中賃金支給を要求するスト行為を禁止するレベルで公益案が出され、経営界も最終論議段階でこれに同意した。しかし、政府案はストに参加する労働者にたいしては賃金を払ってはいけなくと明文化しており、労組のスト権をかなり縮小させると考えられる。

## 2. 争議発生の可能性を増加させる制度

- (1) 変形勤労制：制度の内容は 4 週間平均して 1 週間の労働時間が 44 時間を超過しない範囲内で特定日について 8 時間、特定週について 44 時間を超過して勤労させ得ることである。民主労総の計算によれば、変形勤労制が 2 週単位週 48 時間限度で導入される場合、最高 2.2% の賃金引き下げ効果があり、1 ヶ月単位 56 時間限度では最高 6.4% の賃金引下げ効果があると分析されている。この制度の導入に伴い、賃金低下がないように法律に明示しても、賃金補償策と具体的規定を作る過程において対立が起こる可能性を内包している。

### 1) 導入・廃止・復活の過程

80年12月、国家保衛立法会議で使用者側の要求を受け入れて「勤基法」第42条（勤労時間）2項に「4 週平均週 48 時間」の変形勤労時間条項を新設し、実施されてきた

が、1987年7月以降労働者の大闘争の成果で、同年11月の法改正の際、廃止された。しかし、勤基法第47条2項（勤労時間及び休憩時間の特例）で‘公益或いは国防上、特に必要な時に使用者は労働部長官の承認を得て’ 過当り法定労働時間の範囲内で1日所定労働時間を超過できるよう「特例条項」を設けて、事実上変形勤労時間制が一部業種で許容されていた。89年勤基法改正の際、従来の過当り法定労働時間48時間が経過措置を経て46時間へ、91年10月からはすべての事業場で44時間（有害・危険作業は34時間）へ短縮された。以降、資本側は87年廃止された変形勤労時間制を復活しなければならぬと主張し続けた。92年5月「労働法改正に関する経営界意見」（韓国経営者総協会）によると、資本側は公式的にこの制度を勤基法に新設するよう、次の理由をもって政府に要求している。法定勤労時間が週44時間へ短縮されることによって、週単位労働時間を弾力的に運用すべき必要性が切実であり、変形勤労時間制の導入こそもっとも合理的な調節策である（労働時間短縮に伴う不可欠な制度）。既存の制度を廃止したのは、外国の例と対外的状況を踏まえて見ると、輸出志向経済体制において集中的労働投入が不可欠な韓国企業の実状を無視し、労働時間運用における柔軟性のメリットを理解しない非現実的措置である（国際競争における労働力の効率的活用必要性に逆行した措置）。

- 2) 資本側のメリット： 隔週土曜休日制の導入の時、44時間を超過すると現行勤基法では延長勤労手当を支給しなければならぬため、1週6日48時間、1週5日40時間形態を導入するのに障害となっている。資

本側は法定労働時間短縮による延長勤労手当など、追加賃金の圧力を避けながら、必要な時、長時間労働を維持・確保するためにこれを必要としている。資本側は、過当り労働時間が40時間以下になりつつある国際的趨勢を考慮すれば近い内に法定労働時間が短縮される可能性に備えて、時間短縮の不利を労働力利用体系の柔軟化をもって乗り越えようとする。この制度の問題点は実労働時間を短縮しようとする労組運動が活発化するにつれて、有給休暇制の整備、休日休暇縮小問題と絡み合って表面化するだろう。

- 3) 労働側のデメリット： 特定週、特定日の労働時間が長くなることによって、労働強度の強化、労災増加、不規則的労働による生活リズムの破壊、労組組織力の弱化などが憂慮される。長時間労働を合法的に強制されることによって、労働者の健康と生活だけでなく、労組組織をも破壊する制度になりかねないというのが労働側の基本的見方である。労働側には賃金切下げのない週40時間制を基本原則とする政策的対応が要求される。

#### 4) 日本の経験

科学技術の発達、技術革新の成果を如何に利潤増大に転化させるかが資本側の最も大きな関心であるため、資本主義体制では労働時間をめぐって労使間で激しい攻防が繰り返されてきた。労働側は実労働時間の短縮を、資本側は労働時間の柔軟化を目標として、労使が対立してきたのは先進資本主義に共通した傾向である。

＜変形時間制の導入過程＞竹下政権が経済5ヶ年計画（1988年—92年）の中で‘週40時間、年間1800時間’を労働時間短縮の

目標として掲げて以降、1992年9月から施行された「時間短縮促進法」によって46時間から44時間へ、94年からは原則的に法定労働時間が40時間に短縮され、97年から完全実施となった。しかし、1985年の労基法改正当時から資本側は労働時間短縮の条件として労働時間規制の緩和、即ち、変形時間制の導入を主張した。政府は88年から週・1ヶ月・3ヶ月単位の変形時間制、フレックスタイム制（出退勤時間の柔軟化）、見做し労働制（何時間働くか関係なしに一定労働時間としてしか計算されない）、裁量労働制など、多様な形態で労働時間規制を柔軟化させてきた。93年の労基法改正によって、94年4月から変形期間が最長1年まで延長されるようになった。このように労働時間短縮と規制緩和が並行して実施されてきたが、実際、＜労働時間柔軟化の中身＞をみれば長時間労働が完全に解消されているとはいえない。変形労働時間制の導入によって、賃金切下げと労働密度を増大させる新しい合理化攻撃が展開されている。フレックスタイム制の場合、業務量が減らなければ会社の要求によって長時間過密労働をさらに強いられる危険がある。見做し労働制の場合、営業マンなど会社外の仕事とか、研究開発など裁量労働は労働強化に利用される危険が高い。実労働時間は減らず、資本側はコストダウンと利潤増大を獲得できるが、労働者は強度の高い労働を強いられ過労死へ追いやられている。<sup>(9)</sup>

この制度についての日本の経営側の考え方は92年「日経連」が出した「労働問題研究委員会報告書」によく現れている。「今

後、労働時間短縮に対する企業側の基本的考え方は、①労働時間短縮問題は賃金と同じように生産性向上による成果配分であり、賃上げと時間短縮とのバランスを十分に考慮する、②省力化と経営効率向上を計画的に推進する、③年間総実労働時間として考える、④行政主導ではなく、労使間の対話と協力によって決定する」ということである。日経連の基本的立場は「労働時間の短縮は経営においてコストアップ要因であり、これを価格へ転嫁するのは容易でない条件の下で、賃金と時間短縮はいつもパッケージとして考えるべきである」というところに現れているが、基本的にコスト削減、生産性向上、効率化推進に焦点を置いている。この論理は韓国の経営側が日本から直輸入したかのようにまったく同じである。

- (2) 整理解雇制：昨年末、民主労総の調査によると、傘下企業の中で22.2%が組合員の解雇・懲戒について労使合意するよう団体協約に規定しており、集団減員の場合44.7%、休廃業35.1%、工場移転・合併は30.4%が労使合意するよう規定している。今回の改正に従って、使用者側は整理解雇を試みながら団体交渉の緩和に向けて動き出すと予想されるが、労組も法律によって確保されていない部分を個別的団体交渉を通じて補完していく方針をもっており、今後、団体協約において＜整理解雇の要件＞が核心的争点となる可能性が高いと考えられる。

- 1) 論議過程：1990年1月22日、全国労働組合協議会（全労協）の結成をきっかけにして民主労組の集団的交渉力が強くなるにつれて、「整理解雇制」がもう一つの争点とし

(9) 菅野和夫外著『セミナー労働時間法の焦点』1986、

有斐閣参照



て浮上した。80年代後半から産業構造調整第二期を迎えて、使用者側が進めようとしていた‘経営上の必要’による集団解雇問題を見逃せなくなったためである。勤基法第27条「解雇などの制限」と第27条2「解雇の予告」などをめぐって、90年以降論争が絶え間なく起こっている。勤基法第27条1項では「使用者は勤労者に対して正当な理由なしに解雇、休職、停職、転職、減俸その他の懲罰をしてはならない」、また、同第27条の2第1項（解雇予告）では「使用者が勤労者を解雇しようとする時は少なくとも30日前にそれを予告しなければならない」と、規定されている。ここで‘経営上の理由による解雇’が‘正当な理由’に当るかどうかが問題の核心である。そして、資本側は解雇の‘正当な理由’を緩和するか、あるいは‘正当な理由’条項自体を削除する方向まで検討したと知られていた。資本側はどんな方法であれ、整理解雇に対する制度上の正当性を確保しようと躍起になって、労働側は今の状況ではかえって‘集団解雇規制法’を造るべきだという立場である。

今回の改正論議でも判例が基準となっているので、今までの判例についてまとめてみよう。1987年の大法院の判例で第27条第1項の所定の正当な理由について「社会通念上、勤労契約を継続できないほど勤労者に責任ある事由があるとか、不可避な経営上の必要がある場合をいう」という解釈が出た。この後、判例に示された二つの理由によって整理解雇への道が開かれたが、‘不可避な経営上の理由’が具体的に何を意味するのかは依然として問題となっている。以後、

1989年の判例を通じて整理解雇する際の‘正当な理由’は、1) 解雇の不可避性の可否、2) 解雇を回避しようと努力したかどうか、3) 解雇対象者選定の際客観的で合理的な基準を設けたかどうか、4) 労働者側との誠実な協議をしたかどうか、など四つの要件を備えなければならないことと整理された。<sup>(10)</sup> もし‘不可避な経営上の必要’によって解雇する時は以上の四つの要件を揃えなければならなくなった。しかし、1991年12月、大法院は‘不可避な経営上の必要’による解雇の要件として、営業成績の悪化という経済的理由だけでなく、生産性向上、競争力回復などに対応するための作業形態の変更、新技術導入という技術的理由とそのような技術革新に伴う産業の構造的変化まで含めて拡大解釈した。また、大法院は、1992年11月整理解雇の四つの要件の中で、労働者側と協議すべき要件を満たせず、他の三つの要件を満たせる場合でも整理解雇は正当であると判示した。この判例は司法部が労働権を無視し、雇用不安を煽っていると批判された。1989年判例以後の流れを見ると、司法部は整理解雇要件を緩和する方向に傾いていることが分かる。

2) 退職予告制：この制度は‘使用者の解雇予告制と衡平を保つ’という名分で整理解雇制とともに入れている。以後、資本側はこの制度の新設を主張しているが、変形時間制、派遣労働制と同じように「労働力を有効適切に管理することが現代資本主義において企業の成敗に直結する問題だ」という認識を示している。本来、これは経済的に弱者である労働者に新しい職場を探す時間的余裕を与えるための制度だが、資本側は労使間衡平性を云々しながら逆利用しよう

(10) 松林和夫『労働権と雇用保障法』1991、日本評論社 246-255ページ参照。整理解雇の四つの要件について

韓国の1989年判例と同じ内容が述べられている。

とする。

労働者の経営参加制度がほとんど整備されてない韓国の状況で、集団解雇が予想される整理解雇制が導入されれば、雇用不安が深刻になる可能性が大きい。この制度が明文化されていない時も大法院の判例は資本側に有利な方向に緩和されてきたことを見ると、これが法制化されれば労使関係は根本的に破壊されるだろうと労働側は憂慮している。

## 五. 与野党が合意した「再改正案」

今年の3月8日、与党と二大野党は、昨年12月26日労働関係法が与党単独で変則処理されて以降、激しく展開されている労働者・市民の抵抗を一応収めるために歩み寄った「単一案」に合意した。この単一案には全般的に労使両側の利害関係にバランスを取ろうとした努力が見られる。野党側が提示した労改委の合意案と公益委員会案が部分的ではあるが交渉過程の基準として反映されている。昨年強行採択された与党案が使用者側にかなり傾いていたのを見直したといえる。しかし、労働基本権の核心争点である教員・公務員団結権許容は保守層の強い反発によって猶予され、一般単位労組執行部が強力に反対していた「2002年から労組専任者賃金支給禁止条項」もそのまま存続となった。3月10日、少数野党民主党だけが反対する中で可決された「再改正案」の主な内容は次の〈表-3〉を参考にされたい。

## おわりに

労働法と安企部法の改悪案を与党単独で強行採択したことは労働者と市民の怒りを爆発させた。第1次総スト（1996年12.26－12.31）には総363労組、延べ995,402人、1日平均約20万人が参加し、第2次総スト（1997.1.3.－1.13.）には総363労組、延べ1,502,744人（韓国労働社会研究所の集計）、1.14－1.18日までの参加者数を合計すると延べ200万人を超えると推計される。韓国労働者の闘争に国際機構の連帯まで加わって、労働法改悪案に対する批判と抵抗が国内外に広がるや金大統領は今年の1月21日、与野党代表とトップ会談をもって「労働法改正案を国会で再論議してもよい」と譲らざるをえなくなった。与野党トップ会談の意義について労働界は全面否定はしていないが、労働界を排除した形で「労働法再改正」が与野党間の政治的妥協に終わるのを警戒していた。韓国労総は昨年不法採択された労働法の効力を今年の6月まで停止すること及び労改委の復元を主張し、民主労総は労働界代表2人、与野党代表3人が参加する「5者会談」の開催と労働憲法と安企部法の全面無効化、今年3月1日までの再改正の完了を主張していた。1月22日、労改委の公益委員らは今後の労働法再論議は「労改委での合意事項を最大尊重し、核心争点については公益案を基準にすることが難局を解決できる賢明な解法である」と表明した。<sup>(11)</sup> 1月29日、与野党は臨時国会で与野単一案を作って本会議に提出することに合意した。2月24日、2大野党（国民会議と自民連）は野党単一案を発表した。この提案を受けて2月26日、新韓国党は、野党が無労働無賃金事項を受け入れれば、「整理解雇制削除、上級団体複数労組即時許容、変形勤務2週単位48時間内、代替勤務制事業場内に限定」

(11) 韓国、「労働者新聞」1997.1.28.付参照

＜表 3＞ 労働関係法の再改正内容

争点事項	改正内容
複数労組	上級団体は許容、企業単位は5年間猶予
代替勤労	事業内許容及び新規下請け給禁止
無労働無賃金	争議期間中、賃金支給義務は免除、賃金支給要求を目的とする争議行為は禁止
変形勤労制	2週単位48時間、1ヶ月単位56時間制存続、業務単位或いは部分的に個別勤労者との合意によって適用できたものを削除、1日最長勤労時間を12時間に限定
整理解雇制	2年間施行猶予、「雇用調整」用語使用
職権仲裁できる必修公益事業範囲	市内バス運送事業と韓国銀行を除いた銀行事業は2000年12月末までのみ適用、医療事業を必修公益事業と指定
労組専任者給与支給	支給禁止5年間猶予、労組財政自立のために努力
労組欠格事由	社会運動目的を削除
労組役員兼職禁止	削除
争議調整期間	一般事業10日、公益事業15日（1回延長可能）
年次有給休暇30日上限制	削除
争議行為制限	「その他威力を使用してはいけない」部分削除
団体協約有効期間	2年を超過できない
争議行為制限防衛産業体範囲	電力用水及び主に防衛産業物資生産業務従事者の争議行為禁止、主に防衛産業物資生産業務従事者は大統領令をもって規定
公務員及び教員問題	継続研究検討する

などを条件付きで受容できると提案している。<sup>(12)</sup> 3月8日、少数野党民主党を除いて与野党が合意した「再改正案」が決まり、3月10日国会本会議で可決された。与野党間の政治的妥協の産物である今回の「再改正案」について、労働界は核心的争点だった整理解雇制とスト期間中の無労働無賃金、労組専任者給与支給など、内容が納得できないということで、今後も戦っ

ていく方針を宣言している。

新しい労働法が施行されれば、従来の労使関係には地殻変動が起こるに違いない。今後、経済のグローバル化に従って再編される労使関係がどのように対応しながら、いわゆる「経済危機局面」を乗り越えていくのか、注目すべき点である。(1997.3.13. 記)

(12) 東亜日報、1997年2月27日