

[論 説]

## 韓国労使関係の近年の動向

—法制度の変化を中心に—

安 熙 卓

### [要 旨]

本稿は、韓国の労使関係の近年の動向について論じたものである。近年、韓国の労使関係の大きな変化として、非正規労働者保護の法制化、複数労働組合の許容、労働組合専従者への賃金支払いの禁止、通常賃金の範囲拡大などがあげられる。2007年7月には非正規雇用の処遇改善や非正規雇用の正規雇用への転換を促進するために「非正規雇用保護法」が施行された。また、2010年1月1日、「労働組合および労働関係調整法」が改正され、企業レベルでの複数労組の解禁と、企業の労働組合専従者への賃金支払いが禁止された。そして、2013年12月18日には通常賃金の範囲が拡大され、「定期・一律・固定」的に支給される定期賞与は、通常賃金に含まれるという大法院（最高裁）の判決が下された。労使関係をめぐる近年の動向は、今後、韓国の労使関係の変化に大きな影響を与えるものと考えられる。

### I. はじめに

本稿の課題は、近年、韓国の労使関係をめぐる主要争点を取り上げ、考察することである。韓国労使関係の主要争点としては、非正規労働者保護の法制化、複数労働組合の許容、労働組合専従者への賃金支払いの禁止、通常賃金の範囲拡大などがあげられる。

1997年の経済危機以降、韓国では労働市場の柔軟化と労使関係の先進化が進められた。韓国で柔軟化をめぐる議論はIMF（国際通貨基金）が救済融資の条件として整理解雇を含む労働市場の柔軟化を強く要求したのがきっかけとなって始まった。1998年2月に整理解雇制が、1998年7月には労働者派遣制が導入されるなどそれまでの雇用保護規制は大いに緩和され、非正規雇用が急増し、深刻な社会問題となった。そのため、2007年7月には非正規雇用の処遇改善や非正規雇用の正規雇用への転換を促進するために「非正規雇用保護法」が施行されるようになった。

また、韓国では、2010年1月1日、「労働組合および労働関係調整法」が改正され、企業レベルでの複数労働組合の解禁と企業の労働組合専従者への賃金支払いの禁止されるようになった。

複数労組は2011年7月から、労組専従者に対する賃金支払い禁止は2012年7月から施行されることになった。特に、労組専従者への賃金支払いは禁止されたものの、「労働時間免除（タイムオフ）制」と呼ばれる例外規定が設けられ、労組専従者がある一定の労働時間免除の範囲内で、賃金を削減されることなく、労使協議・交渉、苦情処理、安全衛生活動、労組の維持・運営活動などに従事することが認められた。

そして、通常賃金の範囲をめぐって「定期・一律・固定」的に支給される定期賞与は、通常賃金から除外する慣行を続けてきたが、大法院（最高裁）の全員合議体は2013年12月18日、「労働の対価として定期的・一律的・固定的に支給される定期賞与」は通常賃金に当たる判決を下した。

本稿では、韓国の労使関係を概観した後、近年の労使関係の動向について考察する。

## Ⅱ. 韓国労使関係の概観

### 1. 労働組合の組織

韓国の労働組合の組織形態は日本と同様に企業別組合が基本である。9割以上が企業別に組織されており、産業別組合はごく少数にすぎない<sup>1</sup>。韓国では経済危機以降、韓国労総と民主労総は、組合組織の組織体制を企業別組合から産業別組合へと転換させようとする動きが活発化した<sup>2</sup>。その背景には、労働組合組織率の減少、労組専従者に対する賃金支給の禁止、複数労働組合の許容など、労働界内部の危機意識が高まったからである。労働界は既存の企業別組合の限界を克服するため、産業別組合の中央組織に予算と人力を集中させ、組織力と政策能力を強化し、労働時間短縮や非正規雇用の問題など、個別企業で解決が難しい労働界の要求を貫くことを狙いとしている。

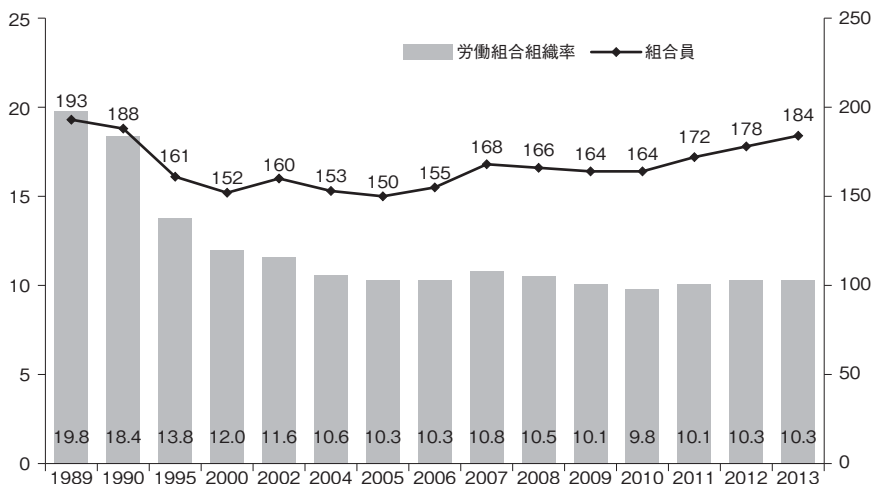
民主労総では金属3組織<sup>3</sup>の統合による全国金属産業労働組合連盟（金属産業連盟）の出帆を中心に言論・公共・金融・化学の分野で産業別連盟の組織統合化が図られてきた。そして、1998年2月には民主労総傘下で初めての単一産業組合である「全国保険医療産業労働組合」が出帆し、2001年2月には金属産業連盟の傘下に全国金属労働組合という単一産業別組合が結成されるなど、産業別組織への編成がさらに進んだ。一方、韓国労総では公共サービス・公共建設・政府投資機関・教員・食品などの産業別連盟を新規で加入させることで組織を多角化させる戦略を採っており、2000年3月には単一産業別組合である「全国金融産業労働組合」が結成された<sup>4</sup>。

産業別組合は企業別組合に比べて闘争力が強いいため使用者側との交渉において優位に立つこ

とが考えられるので、使用者側としては大きな負担とならざるを得ない。

労働組合組織率は、1989年に19.8%をピークに達した後、継続的に下落し、2010年は9.8%まで低下した。その後、2011年7月から1つの事業所に複数の労働組合の設立を認める法改正の影響もあって、2013年の組織率は10.3%とやや上がっている（図表1）。組織率の低下は先進諸国においても同じような傾向にある。

図表1 労働組合組織率・組合員数の推移 (単位：万人，%)



出所：韓国労働研究院（2014）『KLI 労働統計』及び雇用労働部（2014）『全国労働組合組織現況』。

労働組合組織率の低下要因としては、産業の中心が製造業からサービス業に移ってきていることと非正規労働者の増加などがあげられる。非正規労働者の増加は、1997年の経済危機以降、企業の倒産や雇用調整などによって大量の失業者が発生するなど労働市場の不安定の中で、企業が1999年以降の景気回復による人員不足を人件費の安い非正規労働者で埋められるようになったからである。

しかし、非正規労働者の増加に対して労働組合による非正規労働者の組織化はあまり進んでいない。2013年の常用労働者の労働組合組織率は18.7%を占めているのに対し、非正規労働者

図表2 雇用形態別労働組合組織率 (単位：千人，%)

	2011			2012			2013		
	賃金労働者数	組合員数	組織率	賃金労働者数	組合員数	組織率	賃金労働者数	組合員数	組織率
常用労働者	10,710	1,873	17.5	11,203	1,994	17.8	11,842	2,209	18.7
臨時労働者	5,031	38	0.7	4,935	45	0.9	4,862	50	1.0
日雇労働者	1,769	0	0.0	1,595	0	0.0	1,536	3	0.2

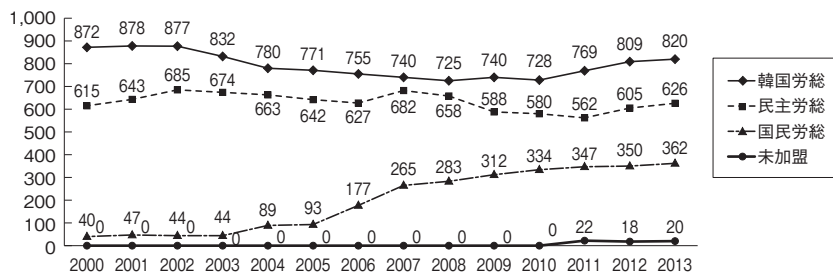
出所：韓国労働研究院（2014）『KLI 労働統計』。

に相当する臨時労働者・日雇労働者の労働組合組織率はそれぞれ1.0%，0.2%と極めて低い（図表2）。

ナショナルセンターの組織状況をみよう。韓国のナショナルセンターは現在、韓国労総（韓国労働者総連盟）、民主労総（全国民主労働組合総連盟）、国民労総（国民労働組合総連盟）の3つが存在している。これまでは韓国労総と民主労総の二つの団体があったが、2011年11月に労使協力・社会的対話を志向する労働運動路線を掲げて発足した。国民労総はソウル地下鉄労働組合が民主労総から脱退して公務員労働などによって結成されたが、労働組合運動の第3勢力としての組織基盤は弱い。2014年12月には韓国労総と国民労総が記者会見を開き、2つの組織を統合すると発表したことで、再び2つのナショナルセンターに再編されることになった<sup>5</sup>。

ナショナルセンターの組合員数は、2013年現在、韓国労総が81万9,755人（44.4%）、民主労総が62万6,035人（33.9%）である。2011年11月に結成された第3のナショナルセンターである国民労総は2万221人（1.1%）で、組織規模では韓国労総が最も大きい（図表3）。

図表3 ナショナルセンターの組合員数（単位：千人）



出所：雇用労働部（2014）『全国労働組合組織現況』。

韓国労総と民主労総の関係は、労働運動方針の相違から連帯することはあまりない。一般に、韓国労総は穏健で企業内の色彩が強い組合であるのに対し、民主労総は戦闘的で政治的色彩が強いといわれている。両労総の運動路線は韓国労総が経済的組合主義、民主労総は政治的組合主義の性格をもって相互に組織競争の争いが維持される構図となっている<sup>6</sup>。

## 2. 労働争議

韓国で労働争議は、1997年の経済危機以降、年々増え続け、2004年には462件に達した。その後、増減が繰り返されるものの全体としては減少傾向にある（図表4）。規模別でみると、1,000人以上の大企業で労働争議が多く発生している（図表5）。大企業で労働争議が発生すると争議参加者が多いため、長期化する傾向があり、労働損失日数も長く、韓国経済に与える影響は極めて大きい。特に、労働争議は民主労総傘下の事業場でほとんど発生している<sup>7</sup>。大企

韓国労使関係の近年の動向

業組合の多くは民主労総に加盟しており、社会問題に発展する労使紛争の事例を見ても多くが民主労総傘下の組合である。一方、韓国労総傘下の組合が存在する事業場で発生する労働争議件数は民主労総に比べて著しく少ない<sup>8</sup>。したがって、韓国労総傘下の事業場の労使関係は比

図表 4 労働争議の状況

年	労働争議発生件数 (件)	労働争議参加者数(千人)	労働損失日数 (千日)
1997	78	44	445
1998	129	146	1,452
1999	198	92	1,366
2000	250	178	1,894
2001	235	89	1,083
2002	322	94	1,580
2003	320	137	1,299
2004	462	185	1,197
2005	287	118	848
2006	138	131	1,201
2007	115	93	536
2008	108	114	809
2009	121	81	627
2010	86	40	511
2011	65	33	429
2012	105	134	933
2013	72	-	638

出所：雇用労働部（2014）『雇用労働白書』及び韓国労働研究院（2014）『KLI労働統計』。

図表 5 規模別労働争議の推移

(単位：件，%)

年	合計	50人未満	50-99人	100-299人	300-499人	500-999人	1,000人以上
1997	78(100.0)	6( 7.7)	13(16.7)	26(33.3)	7( 9.0)	11(14.1)	15(19.2)
1998	129(100.0)	6( 4.7)	21(16.3)	35(17.1)	15(11.6)	19(14.7)	33(25.6)
1999	198(100.0)	9( 4.5)	35(17.7)	55(27.8)	21(10.6)	17( 8.6)	61(30.8)
2000	250(100.0)	36(14.4)	36(14.4)	58(23.2)	28(11.2)	37(14.8)	55(22.0)
2001	235(100.0)	41(17.4)	42(17.9)	66(28.1)	21( 8.9)	31(13.2)	34(14.5)
2002	322(100.0)	54(16.8)	51(15.8)	110(34.2)	37(11.5)	27( 8.4)	43(13.4)
2003	320(100.0)	38(11.9)	56(17.5)	124(38.8)	25( 7.8)	36(11.3)	41(12.8)
2004	462(100.0)	91(19.7)	96(20.8)	150(32.5)	28( 6.1)	41( 8.9)	56(12.1)
2005	287(100.0)	40(13.9)	53(18.5)	106(36.9)	20( 7.0)	30(10.5)	38(13.2)
2006	138(100.0)	18(13.0)	23(16.7)	30(21.7)	12( 8.7)	15(10.9)	40(29.0)
2007	115(100.0)	11( 9.6)	18(15.7)	36(31.3)	10( 8.7)	11( 9.6)	29(25.2)
2008	108(100.8)	11(10.2)	21(19.4)	28(25.9)	10( 9.3)	15(13.9)	23(21.3)
2009	121(100.0)	15(12.4)	17(14.0)	36(29.8)	9( 7.4)	16(13.2)	28(23.1)
2010	86(100.0)	21(24.4)	12(14.0)	16(18.6)	6( 7.0)	10(11.6)	21(24.4)
2011	65(100.0)	9(13.8)	8(12.3)	18(27.7)	7(10.8)	6( 9.2)	17(26.2)
2012	105(100.0)	15(14.3)	15(14.3)	25(23.8)	8( 7.6)	12(11.4)	30(28.6)
2013	72(100.0)	13(18.1)	6( 8.3)	14(19.4)	7( 9.7)	13(18.1)	19(26.4)

出所：雇用労働部『雇用労働白書』及び韓国労働研究院（2014）『KLI労働統計』。

較的に安定しており、民主労総傘下の事業場の労使関係は不安定な状況にある。

労働争議の発生原因としては、賃金・雇用・その他労働条件など賃金・団体協約をめぐる労働争議が大部分を占めている（図表6）。韓国では、賃金交渉とその他の労働条件などに関する交渉を同時に行うのが一般的である。したがって、賃金協約と団体協約を厳密に区分することが困難な場合が多い。また、その他の労働争議の発生原因としては、未払い賃金、構造調整、工場売却、工場移転支援金、会社清算慰労金、労組認定などがある。

図表6 労働争議の発生原因 (単位：件、%)

年	合計	賃金引上げ	団体協約	その他
1997	78(100.0)	18(23.1)	51(65.4)	6( 7.7)
1998	129(100.0)	28(21.7)	57(44.2)	10( 7.8)
1999	198(100.0)	40(20.2)	89(44.9)	47(23.7)
2000	250(100.0)	47(18.8)	167(66.8)	27(10.8)
2001	235(100.0)	59(25.1)	149(63.4)	21( 8.9)
2002	322(100.0)	44(13.7)	249(77.3)	19( 5.9)
2003	320(100.0)	43(13.4)	249(77.8)	23( 7.2)
2004	462(100.0)	56(12.1)	386(83.5)	17( 3.7)
2005	287(100.0)	36(12.5)	236(82.2)	15( 5.2)
2006	138(100.0)	26(18.8)	97(70.3)	15(10.9)
2007	115(100.0)	24(20.9)	78(67.8)	13(11.3)
2008	108(100.0)	22(20.3)	72(66.7)	14(13.0)
2009	121(100.0)	27(22.3)	84(69.4)	10( 8.3)
2010	86(100.0)	18(20.9)	60(69.8)	8( 9.3)
2011	65(100.0)	25(38.5)	35(53.8)	5( 7.7)
2012	105(100.0)	24(22.9)	70(66.7)	11(10.5)

注1) 団体協約の中に「賃金・団体協約」を含む。

2) その他の件数には、工場移転支援金、会社清算慰労金、労組認定など。

出所：韓国労働研究院（2014）『KLI労働統計』。

さらに、韓国では産業別労組のパートナーとして使用者団体が設立されていない現実から産業別労組は個別企業にとって大きな負担となる。なぜならば、産業別労組が設立されたとしても団体交渉を企業別にやるか、産業別にやるかは労使が自律的に決定する事案であるからである。しかし、多くの産業別労組はこのような現実を無視して産業別中央交渉と産業別中央協約の貫徹のためストライキを起こすなど、産業別交渉をめぐる葛藤が頻繁に生じている<sup>9</sup>。

### 3. 団体交渉

韓国の団体交渉は、企業別組合の組織形態であることから、賃金交渉をはじめとする団体交渉は日本と同様に、基本的に企業内で行なわれる（図表7）。ただし、ナショナルセンターや使用者団体が毎年賃上げ率としてガイドラインを提示することはある。

図表7 賃金交渉の構造

賃金交渉の構造	企業別交渉	業種別共同交渉	地域別共同交渉	多角線交渉	産業別交渉
割合 (%)	78.1	12.5	2.8	3.0	3.6

資料：韓国労働研究院（2005）『KLI 労働統計』。

出所：朴昌明（2006）「経済危機以降の韓国労使関係」『大原社会問題研究所雑誌』No. 572, p. 24。

前述したように、韓国では、企業別交渉の弱点を克服し、団体交渉の影響力を高めるために団体交渉の産別化の動きがあり、金属・金融・病院などでは産業別交渉が行われている。しかし、韓国の場合、完全な産業別組合ではないため、交渉対象の重複、すなわち産業別交渉を行っ

図表8 主要労使団体の賃上げ要求率と提示率

(単位：%)

年	賃上げ要求率・提示率			協約賃金 引き上げ率		名目賃金 上昇率 (注10)
	韓国経総 (使用者団体)	韓国労総 (労働団体)	民主労総 (労働団体)	賃金総 額基準	通常賃 金基準	
1997	賃金総額凍結	11.2	7.6-13.6	4.3	4.2	7.0
1998	人件費20%削減	4.7	5.1-9.2	-2.7	0.0	-2.5
1999	凍結又は削減(注1)	5.5	7.7(±1.5)	2.1	2.1	12.1
2000	5.4	13.2	15.2(±2)	7.6	7.2	8.0
2001	3.5	12.0	12.7(±2)	6.0	6.0	5.1
2002	4.1	12.3	12.5(±1.5)	6.7		11.2
2003	4.3	11.4	11.1(±2)	6.4		9.2
2004	3.8又は凍結(注2)	10.7	10.5(±2)	5.2		6.0
2005	3.9又は凍結(注3)	9.4	9.3(±2)	4.7		6.6
2006	2.6又は凍結(注4)	9.6	8.0-12.6	4.8		5.7
2007	2.4又は凍結(注5)	9.3	9.0	4.8		5.6
2008	2.6又は凍結(注6)	9.1	8.0	4.9		3.1
2009	労使民政の合意に より提示しない	労使民政の合意に より提示しない	4.9(注7)	1.7		-1.2
2010	凍結	9.5	9.2	-		-
2011	3.5	9.4	-(注8)	5.1		-0.9
2012	2.9	9.1	9.3	4.7		5.3
2013	-	8.1	-(注9)	3.5		3.9

注1) 構造調整が完了した企業は賃金凍結を、進行中の企業は賃金削減を提示。

2) 従業員300人以上の企業は賃金凍結を、300人未満の企業は3.8%賃上げを提示。

3) 従業員1,000人以上の企業は賃金凍結を、1,000人未満の企業は3.9%賃上げを提示。

4) 収益性が低下される企業と全産業平均賃金の1.5倍を上回る高賃金大企業の賃金凍結を主張。

5) 大卒初任給および高賃金の企業は賃金凍結。

6) 高賃金の企業は賃金凍結。

7) 民主労総の要求案4.9%を根拠に各加盟・傘下組織別に独自の要求案の樹立。

8) 2011年は正規職の賃金要求案を一律に発表するよりは標準生計費を根拠に、雇用形態、企業規模などによる賃金格差を解消し、低賃金労働者の実質的な賃金引き上げのために産業別に要求案を決定。

9) 民主労総は2013年全体労働者の連帯賃金引き上げ要求案の下限線の定額給与の月219,170ウォンを同一定額要求として提示。

10) 非農家全産業の5人以上の事業体基準。

11) 2005年から労働界の要求率は正規職要求率を基準としたもの。

出所：韓国労働研究院（2014）『KLI 労働統計』。

でも再び企業別交渉を行う二重交渉の問題、個別企業の規模や業種などを考慮しない一律的な交渉、個別企業の支払い能力を考慮しない一律的な賃上げ要求など、さまざまな問題点が指摘されている。特に、企業レベルの懸案問題より社会的なイシューや政治的な争点が交渉や争議対象となって団体交渉そのものが長期化される恐れもある<sup>10</sup>。

韓国の労働組合は1987年の民主化運動の高揚に伴う労働運動の活性化に伴い、これまで低賃金で抑えられていた大幅な賃上げ要求を求めてきた。しかし、経済危機以降は「雇用か賃金か」の選択に迫られ大幅な賃上げ要求を自制し、譲歩交渉を行なうことに旋回した。ところが、整理解雇、希望退職等、リストラを行なう企業が急増したため、韓国労総と民主労総は譲歩交渉が結果的に現場闘争力と組織力の弱化をもたらし、雇用安定協約が締結された企業でさえ雇用調整が断行されるなど、譲歩交渉による実益がなかったと判断、再び、労働組合は大幅賃上げ要求路線に回帰し、労働争議が増加した<sup>11</sup>。使用者側と労働側の賃上げ要求率・提示率には大きな隔たりがあり、全体的に名目賃金上昇率が協約賃上げ率よりも高い（図表8）。このように、協約賃上げ率と実際の賃上げ率との乖離は、年末の「特別成果給」の支給などによるものであり、大企業と中小企業間の賃金格差の拡大をもたらしている<sup>12</sup>。

### Ⅲ. 韓国労使関係の近年の動向

#### 1. 非正規雇用保護法の法制化

##### (1) 非正規雇用の現状

韓国では1997年の経済危機以降、雇用状況が悪化し、日本よりも非正規雇用が増加している。非正規労働者の規模については、定義の仕方によって大きく異なる。韓国ではこの定義をめぐって研究者、政府、労働組合の間で論争が続いた<sup>13</sup>。そこで、労使政委員会の合意により非正規労働者を次のように分類した。すなわち、雇用の継続性（の有無）を基準にした限時的労働者（contingent worker）や期間制労働者、労働時間を基準にしたパートタイマー、そして労働提供方法を基準にした非典型労働者（派遣、請負、特殊雇用職、在宅労働者）が含まれることになった<sup>14</sup>。しかし、非正規労働者に対する概念は統一されたものの、政府と労働組合が発表する非正規労働者の数や割合には大きな隔たりがある<sup>15</sup>。このようなギャップは臨時・日雇労働者が4 - 5割を占めているのに、政府は雇用契約が反復・更新される臨時・日雇労働者をいわゆる「長期臨時職」として正規労働者に分類する一方、労働側はそれを非正規労働者に含めているからである<sup>16</sup>。

韓国で非正規労働者は、大きく「限時的労働者」、「時間制労働者」、「非典型労働者」の3種



韓国労使関係の近年の動向

類に分類される。限時的労働者はさらに、雇用契約期間に定めのある「期間制」、雇用契約期間に定めはないが更新の繰り返しによって雇用が継続される「繰返更新」、雇用期間の定めが

図表9 雇用形態別労働者数 (単位：千人，%)

年	正規労働者	非正規労働者	限時的労働者			時間制労働者	非典型労働者	
			期間制労働者	繰返更新	継続不可			
2003	9,542 [67.4]	4,606 [32.6]	3,013 (65.4)	2,403 (52.2)	248 (5.4)	362 (7.9)	929 (20.2)	1,678 (36.4)
2004	9,190 [63.0]	5,394 [37.0]	3,597 (66.7)	2,491 (46.2)	580 (10.8)	526 (9.7)	1,072 (19.9)	1,948 (36.1)
2005	9,486 [63.4]	5,482 [36.6]	3,614 (65.9)	2,728 (49.8)	302 (5.5)	585 (10.7)	1,044 (19.0)	1,907 (34.8)
2006	9,894 [64.5]	5,457 [35.5]	3,626 (66.5)	2,722 (49.9)	465 (8.5)	439 (8.1)	1,135 (20.8)	1,933 (35.4)
2007	10,180 [64.1]	5,703 [35.9]	3,546 (62.2)	2,531 (44.4)	555 (9.7)	460 (8.1)	1,201 (21.1)	2,208 (38.7)
2008	10,658 [66.2]	5,445 [33.8]	3,288 (60.4)	2,365 (43.4)	374 (6.9)	549 (10.1)	1,229 (22.6)	2,137 (39.2)
2009	10,725 [65.1]	5,754 [34.9]	3,507 (60.9)	2,815 (48.9)	170 (3.0)	521 (9.1)	1,426 (24.8)	2,283 (39.7)
2010	11,362 [66.7]	5,685 [33.3]	3,281 (57.7)	2,494 (43.9)	305 (5.4)	481 (8.5)	1,620 (28.5)	2,289 (40.3)
2011	11,515 [65.8]	5,994 [34.2]	3,442 (57.4)	2,668 (44.5)	339 (5.7)	436 (7.3)	1,702 (28.4)	2,427 (40.5)
2012	11,823 [66.7]	5,911 [33.3]	3,403 (57.6)	2,714 (45.9)	289 (4.9)	400 (6.8)	1,826 (30.9)	2,286 (38.7)
2013	12,295 [67.4]	5,946 [32.6]	3,431 (57.7)	2,761 (46.4)	-	-	1,883 (31.7)	2,289 (38.5)

- 注1) [ ] 内は賃金労働者に占める割合，( ) 内は非正規労働者に占める割合。
- 2) 限時的労働：労働契約期間を定めた労働者，または定めてはいないが何回もの契約更新によって継続的に働ける労働者と非自発的な事由によって継続的に勤務が期待できない者。いわゆる長期臨時労働・契約労働。
- 3) 期間制労働者：労働契約期間を設定した労働。いわゆる契約労働者。この形態には、雇用契約期間を定めないが、契約の反復更新により、雇用の継続が見込まれる「繰返更新」の者と非自発的な理由で雇用の継続が見込めない「継続不可」の者がいる。
- 4) 時間制労働者：所定の労働時間が正規労働者の所定労働時間より1時間でも短い労働者で、週36時間未満で働く者。いわゆるパートタイマー。
- 5) 非典型労働者：派遣主が労働者を雇用した後、雇用関係を維持しながら労働者派遣契約によって派遣先で指揮・命令を受けながら働く派遣労働や下請会社に雇用されて、この会社の指揮の下にその会社と下請契約を結んだ他の会社で働く下請労働、独自の事務室、店舗、または作業場を有さず、非独立的な形態で業務を遂行しているが、労働提供の方法、労働時間などは独自に決定し、個人的に募集・販売・配達・運送などの業務を通じて顧客を求め、商品やサービスを提供し、仕事をしただけ所得を得る特殊労働（いわゆる独立請負労働）、9) 家内労働：在宅勤務、家内下請などのように作業場ではなく、家内で作業が行なわれる家内労働、労働契約を定めず、仕事口ができた場合、何日あるいは何週単位で働く一日労働（いわゆる呼び出し労働）が含まれる。

出所：韓国労働研究院（2014）『KLI労働統計』および韓国労働研究院（2013）『期間制労働と正規労働の賃金格差の推移』。

なく非自発的理由で雇用の継続が見込めない「継続不能」の3つの形態に分けられる。「時間制労働者」は職場で同種業務に従事する通常労働者より所定労働時間の短い労働者であり、「非典型労働者」は派遣や請負などの労働者である。

2013年の非正規労働者数は、594万6000人で、全雇用労働者の32.6%を占め、3人に1人が非正規労働者である。その内訳をみると、「期間制労働者」は、276万1000人で非正規労働者全体の約半数（46.4%）を占めている。また、「時間制労働者」は、188万3000人（31.7%）、「非典型労働者」は、228万9000人（38.5%）である（図表9）。特に、時間制労働者の増加が目立つが、これは時間制の仕事が増えるのが雇用市場の傾向でもあり、政府による仕事の時間選択政策が影響を及ぼしたと考えられる。

非正規労働者の増加要因としては、次の点が指摘されている<sup>17</sup>。第1に、1990年代後半以降、韓国企業は人員削減（downsizing）、外注化（outsourcing）、分社化（spin off）、そして非正規労働者の活用の拡大などを通じて雇用関係の外部化を進めてきたことである。そのねらいは人件費の抑制と景気変動による雇用量の調整を図るためである。第2に、非正規労働者が現行の正規労働者中心の企業別組合に組織されないという点を狙い、労働組合の組織を萎縮させようとする使用者の戦略的意図が働いていたことである。第3に、国内外の市場における競争激化を促すグローバル化という外的な環境変化である。韓国は1990年代初め以来、グローバル化、開放化のなかで、国際競争力を向上させるための労働市場の柔軟化を進めてきた。特に、経済危機をきっかけに「労使政合意」を引き出し、使用者の整理解雇と派遣労働者の活用を許容する労働法の改正を断行した。第4に、政府主導の新自由主義的構造改革と企業の短期利益中心の経営方式により、非正規労働者の活用が大きく増大したにもかかわらず、それを阻止・規制しようとする労働組合の対応が消極的であった。

図表10 正規労働者と非正規労働者の賃金格差

年	正規労働者	非正規労働者	限時的労働者			時間制労働者	非典型労働者	
				期間制労働者	繰返反復			継続不可
2003	100.0	61.3	65.1	64.5	88.1	53.4	29.8	58.2
2004	100.0	65.0	69.5	67.0	96.2	51.9	30.4	60.3
2005	100.0	62.7	67.2	68.2	91.7	50.1	28.3	58.5
2006	100.0	62.8	68.8	67.7	93.0	49.8	28.9	54.8
2007	100.0	63.5	71.7	70.6	97.0	47.0	27.9	55.4
2008	100.0	60.9	68.5	70.0	87.1	49.5	27.0	56.3
2009	100.0	54.6	59.1	59.6	87.7	47.2	24.3	54.1
2010	100.0	54.8	61.0	59.3	98.6	46.2	24.6	54.4
2011	100.0	56.4	62.9	61.3	92.2	50.1	25.3	55.3
2012	100.0	56.6	63.7	62.8	87.3	52.7	24.7	56.2

出所：韓国労働研究院（2013）『期間制労働と正規労働の賃金格差の推移』。

2009年から非正規と正規労働者との賃金格差も拡大している。正規労働者の賃金を100とした場合、2013年の非正規労働者全体の賃金は56.6である。雇用形態別で見ると、期間制労働者の賃金は62.8、時間制労働者は24.7、非典型労働者は56.2となっている（図表10）。

このように、韓国の非正規労働者は正規労働者に比べて相対的に低賃金を強いられている。それだけでなく非正規労働者は、社会保険をはじめとする他の労働条件においても、正規労働者と比較して非常に劣悪な労働条件の下で働いているのが実態である。

## (2) 非正規雇用保護法案の成立

韓国では非正規雇用の処遇改善や非正規雇用の正規雇用への転換促進などを目指し、「期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律」と「派遣勤労者保護等に関する法律」のいわゆる「非正規雇用保護法」が2007年7月1日より施行された<sup>18</sup>。ただし、従業員300人未満の事業場は2008年7月1日以降に段階的に適用される。同法では①非正規雇用に対する「合理的理由」（具体的な基準は労働委員会が策定）のない差別処遇を原則禁止する、②期間の定めのある労働者を2年以上雇用すれば、事業主は「期間の定めのない労働契約」（正規雇用）を結んだとみなす、③派遣労働に関しては2年経過後、事業主に直接雇用を義務づける、などが規定されている。また、「合理的な理由」なしに差別を受けた非正規労働者は労働委員会にその是正を求めることができ、労働委員会が差別と判断した場合には事業主に是正命令が下される。さらに、差別禁止規定を不履行の場合は、事業主に対して最高1億ウォンの罰金が科せられる<sup>19</sup>。

非正規雇用保護法の施行により企業によっては、労使協議に基づき非正規雇用に正規雇用に転換したケースはあったものの、契約期間が経過する前に解雇したり、外注を行ったりするケースがみられた。たとえば、流通大手のイーレンド・ニューコアが労働者を雇ってから2年になる前に解雇したり、既存の正規雇用が担っていた業務を外注委託するなどの動きがあった<sup>20</sup>。この問題は労使紛争に発展した。

このように、非正規雇用の保護という趣旨から導入された非正規雇用保護法案が非正規雇用に量産する逆効果をもたらし、非正規労働者の雇用不安が高まった。そのため、非正規雇用保護法を再改正する動きもあった<sup>21</sup>。

労働組合は非正規雇用の問題を賃金・団体交渉の主要争点とし、正規雇用への転換を使用者側に要求するなど労使間の対立が目立った。さらに、民主労総は非正規雇用保護法の再改正を求めた。その要求内容は、①非正規雇用濫用の抑制のための使用者事由制限の導入、②同一価値労働同一賃金原則の明文化、③労働組合に差別是正申請権の付与、④常時的・持続的業務に対する外注禁止である。

## 2. 複数労働組合の許容

### (1) 複数労組許容の経緯

韓国の労働組合は基本的に企業別に組織された組合であり、「一企業一組合」が法律で規定されていた。韓国では1953年に「労働組合法」が制定されて以来、組織対象を同じくする複数労働組合の設立が禁止されていたが、2010年1月1日、「労働組合及び労働関係調整法」の改正に伴い、2011年7月1日から事業場で労働者は労働組合を自由に設立することができるようになった。それには、ILO（国際労働機構）、OECD-TUAC（OECD労働組合諮問委員会）、ICFTU（国際自由労連）などの国際組織から国際労働基準の順守を強く求められたからである。そこで、1996年「労使関係改革委員会」（以下労改委という）が発足され、本格的な議論が行なわれた。その後、1996年末の立法改正を経て1997年3月の立法改正によって一応の処理がなされたのである。

ただし、1997年労働組合法及び労働関係調整法は経過措置として、「一の事業または事業場に労働組合が設立されている場合には、労働組合法第5条の規定にかかわらず、2001年12月31日まで、その労働組合と組織対象を同じくする新たな労働組合を設立してはならない」（同法付則5条1項）としていた。これによって韓国では、2002年から複数労組が容認されることになった。ただ、「一事業または事業場」レベルの組合ではない産業別労組や総連合体（ナショナルセンター）は、法施行時よりすでに複数労組が法的に容認されていた<sup>22</sup>。

複数労組の許容に伴い、労働部長官は2002年以前に「団体交渉の窓口の単一化」に必要な事項を整えるようにとした。この問題は「労使政委員会」で継続して議論されたが、合意に至らず、結局2001年3月28日に労働組合法の附則が改正され、専従者に対する賃金支給禁止と複数労組の許容は、2002年から2006年12月31日に5年間再び猶予された。民主労総はこの問題と関連して労使政委員会を脱退した。労使政委員会は民主労総を参加させるため「労使政代表者会議」を別途に構成した。2006年9月11日「労使政代表者会議」で労使は労働組合及び労働関係調整法で明示している専従者賃金を即時に禁止し、複数労組を即時に許容することは難しいということに意見一致し、2009年12月31日まで再び3年間適用することを猶予した<sup>23</sup>。

このように、複数労組許容の延期は産業現場の混乱や国民経済に大きな負担を与える恐れがあり、しかも労使交渉の窓口をどうするかについて合意に達しなかったことがその理由として挙げられる。

経営側は「交渉窓口の一本化」の法制化を要求し、政府側は「労使が自律的に交渉窓口の一本化を図り、一本化されない場合、投票で過半数を得た労働組合が交渉権を持つ」という案を示した。しかし、労働側（韓国労総）は「労使の自治による決定」を主張し、経営側の法制化

と政府案に反対した。労働側の民主労総は、労使政委員会に欠席し、参加していない<sup>24</sup>。

複数労組設立が解禁となった2011年の複数労組の設立申告件数をみると、7月には322件で最も多く、8月には108件で次第に減少したもののこの半年だけで640件にも及んだ（図表11）。

図表11 複数労組の設立申告件数

月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	計
件数	322	108	68	54	49	39	640

出所：朴昌明（2013）「李明博政権下の韓国労使関係」『ERINA Discussion paper』No. 1301、環日本海経済研究所、p. 6。

企業内に複数労組が許容されたことにより、労使関係にもさまざまな問題が生じると予想された。複数労組の許容によって、すでに労働組合が設立されている事業場では組合活動の基本方向すなわち、労働運動の路線の違いから組織分裂が現れる。労働組合内部の路線の違いで労使対立的路線の労働組合から協力的路線の労働組合に分裂されるか、あるいはその反対方向に労働組合が分裂される可能性は排除できない。このような傾向は戦後、日本の労働組合運動過程においても多く見られた<sup>25</sup>。

また、これまで労働組合がなかった事業場に労働組合が設立されることもありうる。この場合は、最初から複数の労働組合が設立される可能性が高い。韓国労総と民主労総の2つのナショナルセンターの支援の下で主導権の争奪が展開されると予想されるからである。そして韓国の場合、ブルカラー中心に労働組合が結成されているため、ホワイトカラーを中心とした労働組合が設立される可能性もあり、さらに、正規労働者に比べて雇用不安と労働条件の格差が大きい非正規労働者を中心とした労働組合が組織される可能性もある。

一事業場内に複数労組が存在するとすれば、組合間の路線競争で労・労間の葛藤だけでなく、労使間の葛藤がこれまで以上に激しくなり、労使関係が不安定になることが予想される。また、複数労組が存在する場合、組合間の鮮明性競争によって労働争議がこれまで以上に発生する可能性が高い。それだけでなく複数組合が存在する場合、使用者が複数組合に対して特定の労働組合を差別に取り扱う問題も予想される。たとえば、特定の労働組合に対して人事上の優待、組合事務室の提供、専従者や組合活動に対する差別が考えられる。

そして、複数労組が存在する場合、団体交渉方式をめぐって労使間の葛藤が予想される。改正労働組合法では交渉窓口の単一化を原則としている。したがって、交渉代表の労働組合の構成をめぐって労・労間の葛藤によって団体交渉が長期化する可能性がある<sup>26</sup>。

## (2) 団体交渉窓口の単一化

複数労組が併存する場合、労働条件などをめぐる団体交渉が問題となる。米国では排他的交

渉制度を導入しており、日本では米国とは対照的に自律交渉制度を採っている<sup>27</sup>。

韓国では、改正労働組合及び労働関係調整法では一つの事業または事業場レベル（企業レベル）に複数労組が存在する場合、交渉代表労組を通じて交渉を行なう交渉窓口を単一化することを原則とするが、一定期間（自律的交渉代表決定期間）内に使用者が同意する場合にはすべての組合との個別交渉を可能にした。当該期間内に使用者の同意がなければ労働組合は、交渉窓口の単一化を図らなければならない<sup>28</sup>。

複数労組が存在する場合、交渉窓口の単一化の手続きは4段階となっている。第1に、自律的に交渉代表労組を決定する。労働組合間の自律決定の機会を与え、違憲になれることを最小化し、事業場の特性を反映し、交渉代表労組を選定できる。第2に、過半数労働組合に交渉代表労組の地位を与える。一定期間内に使用者の自律交渉に対する同意がなく、労組間の自律的に単一化に失敗した場合、過半数労働組合に交渉代表権を付与する。過半数の労働組合がなくても2つ以上の労働組合が委任または連合などの方法で過半数になる場合でも過半数労組と認め、交渉代表労組の地位を認定する。第3に、過半数労働組合がない場合、共同交渉代表団を構成する。この場合、まず、労働組合間に自律的に共同交渉代表団を構成するが、これに参加できる労組の資格は交渉窓口単一化の手続きに参加した労働組合の全体の組合員の中で組合員が100分の10以上を占める労働組合に制限する。第4に、労使自律的に複数労組が決定できなかった場合、労働委員会で共同交渉代表団を決定する。労働組合間で自律的に共同交渉代表団を決定できなかった場合は、当該労働組合の申請によって労働委員会が組合員の比率を考慮し、共同交渉代表団を決定する<sup>29</sup>。

このような手続を経て、複数組合の間に交渉窓口単一化が成立した場合、交渉代表労組の代表者が全体の労働組合及び組合員のため使用者と交渉し、団体協約を締結する権利を有する。すなわち、交渉代表労組の代表者が署名することで団体協約が締結される。

これにより、韓国では、複数の組合がばらばらに団体交渉するのではなく、団体交渉のチャネルは1本に絞るということが明文化された。交渉窓口の単一化をめぐるっては、労使関係の緊張が高まることも懸念されていたが、今のところ、団体交渉は安定化の方向に向かっている。団体交渉窓口の単一化に関しては、民主労総傘下労働組合の86.2%、韓国労総傘下労働組合の89.8%の企業で導入されている。

### 3. 労働組合専従者への賃金支払の禁止

#### (1) 専従者の現状

韓国の労働組合法では、組合活動に専念できる専従者をおくことができる。労働組合の1組

合当たり専従者は、全体で2.1人、専従者1人当たりの組合員は183.4人となっている。専従者の数は組合員の規模に比例して増加するが、組合員が100人に満たない組合でも専従者をおいている（図表12）。

図表12 労組専従者数

規模	組合数	組合員	専従者	労働組合1 組織当たり の専従者	専従者1人 当たりの組 合員
100人以下	2,128	114,878	2,387	1.1	67.9
101-300人	1,624	274,035	2,632	1.6	117.8
301-1,000人	602	311,143	1,936	3.2	175.5
1001-3,000人	167	272,911	1,115	6.7	262.2
3,000-10,000人	44	234,373	684	15.6	348.8
10,001人以上	12	261,013	640	53.4	523.1
計/平均	4,577	1,468,353	9,394	2.1	183.4

資料：金チョンハン（1998）『労働組合の財政自立に関する研究』韓国労働研究院。

出所：日本労働研究機構（2001）『韓国の労働改革と労使関係』，p. 59。

日本の場合、組合員数規模が小さいところでは専従者を置かない場合が多い。連合（2008）の調査によると、1,000人以上の規模ではほぼ100%専従者をおいているが、300人以上では80%、299人以下では27.9%となっている。また、専従者数をみると、組合員数規模が大きいほど専従者数が多く、299人の0.3人に対して10,000人以上では40.8人を占めている。中小企業の場合、専従者を置いていないのが一般的である。中小企業の場合、労働組合が組合費から専従者の賃金を支給するため、組合予算がある程度の規模にならないと専従者の賃金を負担できないからである。日本と比較して韓国の労働組合は規模に関係なく専従者が多いことが問題となっている<sup>30</sup>。韓国では労働組合の専従者の数が多いが、その背景にはこれまで会社が専従者の賃金を支払ってきたからである。このため労働組合は専従者の数を競争的に増やしてきた。

韓国で労働組合が組合員の組合費のみで運営されるならば、労組専従者は政治闘争より組合員に対するサービス向上のための組合活動に主力してきたであろうという指摘もある。専従者への賃金を労働組合が支給している日本の労働組合の組合費の支出内訳をみると、人件費が34.7%を占めているのに対して、韓国の労働組合は人件費が2.7%にすぎず、活動費が57.8%を占めている<sup>31</sup>。

## （2）専従者への賃金支払い禁止

韓国では長年、労働組合専従者の賃金を使用者が支払う慣行が続いてきた。しかし、複数組合の設立の自由化とともに、2010年からは専従者に対してこれまで使用者側が支給していた賃

金支払が禁止されることになった。法改正では専従者に対する賃金支払を禁止した上、このような使用者の賃金支払行為を不当労働行為として罰則付きで禁止した<sup>32</sup>。

1987年以前の労使関係においては、大多数の労働組合はその専従者の賃金を会社側に依存し、会社側もそれに対して拒否的な行動をとることなく受け入れていた。このため専従者の賃金の会社側負担は労使間の慣行として次第に根づいていった。専従者は企業別組合が支配的な韓国では労使協力を促進する目的で使用者の便宜提供から始まった。しかし、1987年の「民主化宣言」後、労働運動が高揚する中で、労働組合の設立に伴って専従者の数をめぐる問題が労使紛争の原因となるケースが増加した。争点は専従者の賃金の負担に関することではなく、その中心は専従者に対する賃金の会社側負担を前提とした専従者の数の問題であった。労働組合は専従者の数を多く要求し、会社側は専従者の数を抑えようとする点で労使の間で衝突した<sup>33</sup>。

1997年3月13日に制定された「労働組合及び労働関係調整法」は、専従者に対する賃金支給を全面的に禁止するが、中小企業のような労働組合の脆弱な財政などを考慮し、2009年12月までその施行が猶予された。三度目の猶予時期の最後の年である2009年12月4日に労使政（民主労総は除く）は専従者・複数労組制度関連の労使政合意文を導き出した<sup>34</sup>。事業場単位の複数労組は2年6ヶ月猶予し、2011年7月から、労組専従者に対する賃金支給禁止は2012年7月から施行するが、労働時間免除制度を新たに導入することに合意した。

労働組合は専従者への賃金支払い問題は立法で解決せず、労使自律の原則を尊重し、労使自律協商で決定される問題であると反発した<sup>35</sup>。

### (3) 労働時間免除制（タイムオフ制）の導入

労働時間免除制とは、労働組合の専従者に対して、労使協議等、労使が共同で処理しなければならない組合活動に限ってのみ賃金支給を認めるものである<sup>36</sup>。2010年1月の労働組合及び労働関係調整法の改正により、使用者による組合専従者に対する賃金支給は不当労働行為に当たるとして原則的に禁止されるようになった。しかし、団体協約または使用者による同意がある場合は、「労働時間免除者」として使用者による賃金支給が認められることになった。労働時間免除限度の導入に合意した事業場は、98.2%を占めており、そのうち99.7%が労働時間免除限度を遵守しているという<sup>37</sup>。

労働部の「労働時間免除限度適用マニュアル」では、労組専従者と労働時間免除者を明確に区分している。労組専従者は労働組合法第24条の第1項及び2項によって「労働組合業務にだけ従事する者」で使用者の賃金支給が禁止された者を指し、業務範囲と人員数は労使が自律的に決定する事項であるが、賃金は労働組合の財政から負担せねばならない者と規定している。



一方、労働時間免除者は、労働法第24条第4項によって「団体協約で定めるか使用者の同意で労働時間免除限度内で労働組合法または他の法律で定める労働時間免除対象に属する業務を遂行できるよう指定された者」を指し、労働時間免除者の活動に対して有給処理が可能である点で専従者と区分される（図表13）。

図表13 専従者と労働時間免除者の相違点

	専従者	労働時間免除者
定義	労働組合の業務に専ら従事する者	定められた時間内で勤務免除を受け、労働組合法に規定された労働時間免除対象に属する業務を遂行できるよう指定された者
業務範囲	組合業務として制限なし	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 使用者との協議・交渉、苦情処理、産業安全活動など労働組合法または他の法律で定める業務</li> <li>○ 健全な労使関係発展のための労働組合の維持・管理業務                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 労働組合法第2章第3節の規定による組合管理業務</li> <li>- その他事業場内の労使共同の利害関係に属する労働組合の維持・管理業務</li> </ul> </li> </ul>
給与支給	無給	労働時間免除の限度内で有給処理が可能
人員数	労使が協議して決定	労働時間免除の限度内で労使が決定

出所：雇用労働部（2010）『勤労時間免除限度適用マニュアル』。

雇用労働部は2010年5月14日、労働時間免除限度を公示した。主要特徴は、勤労時間免除限度として組合員の規模によって時間・人員の限度とその上限を規定していることであり、組合員15,000人以上では2012年7月1日からは最大36,000時間（フルタイムで最大18人）を上限に設けてあることである<sup>38</sup>。労働時間免除限度は、労働部に「労働時間免除審議委員会」を設置し、3年ごとに適正性を再審議して決定される。労働時間免除審議委員会は労・使・公益委員の各5人から構成される。

労働時間免除制度の導入により、組合財政や専従者数だけでなく、組合活動にも影響が現れている。たとえば、常任執行委員や代議員など非専従幹部が組合会議の出席、上級労組の行事への参加、組合ワークショップ、現場巡回などが禁止・制約される事例が多くなったとされる<sup>39</sup>。労働時間免除制度の導入は専従者数の減少をもたらし、労働組合が専従者の賃金を負担するとしても人件費負担の加重とともに事業費比重の低下によって組合活動が萎縮されることが予想される。労働組合は活動資金を維持するために、フルタイムの専従者を減らさざるを得ない。企業単位の組合の財政悪化は、上級団体（産別連盟、総連盟、地域組織等）の財政逼迫およそ活動萎縮となり、労働運動全般に悪影響を及ぼすことになるであろう。

#### 4. 「通常賃金」の範囲拡大

「通常賃金」は、韓国特有の賃金概念である。通常賃金は、基本給と各種手当で構成されており、変動性の賃金（手当）は除外される。通常賃金は、時間外・休日労働手当や退職金を計算するための基準となる。通常賃金の定義に関しては、労働基準法に何も規定がなく、労働基準法施行令に規定されている。特に、各種手当を通常賃金に含むかどうかの具体的な判断基準は、雇用労働部例規の「通常賃金算定ガイドライン」に定められている。ガイドラインでは、家族手当、食事代などの各種手当や定期賞与は通常賃金には含まれないと規定している。労使はこの行政規則とガイドラインに基づき、通常賃金から各種手当や定期賞与を除外する慣行を続けてきたが、近年、通常賃金の範囲をめぐる数多くの裁判が提起されている。大法院は通常賃金の認定範囲を順次拡大してきたが、雇用労働部は判例に合わせて行政規則を改正してこなかった<sup>40</sup>。

大法院（最高裁）の全員合議体は、2013年12月18日、「労働の対価として定期的・一律的・固定的に支給される定期賞与は通常賃金に当たるが、休暇費や帰省費、勤務実績に応じて支給する賞与などは該当しない」という判決を下した。ただし、賃金債権の消滅期限である3年間の遡及賃金請求は、企業に重大な経営上の困難をもたらす場合、信義誠実の原則に基づき認められないと判示した<sup>41</sup>。

大法院は通常賃金の範囲について、1カ月を超える一定期間ごとに支給される「定期性」、同条件を満たしたすべての労働者に一定の基準に基づいて支給される「一律性」、事前に支給することを確定する必要がある「固定性」の3つの要件をすべて満たす必要があると判示した。また大法院は、「労使が過去に定期賞与金などを通常賃金の算定から除外することに合意した場合であっても、これは勤労基準法に違反するため無効である」と判断した（図表14）。

図表14 大法院判決による通常賃金の認定範囲

1990年2月	通常賃金は、定期的・一律的にすべての労働者に支給される固定給
1994年5月	子供がいる労働者に支給される育児手当も通常賃金
1996年2月	祝日や夏季休暇の費用のように年単位で支給される金品も通常賃金。食事代、体力鍛錬などの福利厚生費も通常賃金
2012年3月	月単位ではない四半期単位の定期賞与も通常賃金
2013年12月	定期・一律・固定的に支給される定期賞与は通常賃金

出所：労働政策研究・研修機構『海外労働情報』（韓国）、[http://www.jil.go.jp/foreign/labor\\_system/](http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/)。

韓国の賃金体系は、基本給の割合が非常に低く、各種手当や賞与の割合が高い。これは、賃金上昇率を低く抑えるために基本給の引き上げをできるだけ抑制し、その代わりに各種手当や賞与を拡大してきたことによる。大法院の判決により労働者の賃金は、賃金水準を引き上げなくても現在よりも20～30%ほど上がるとされている<sup>42</sup>。

通常賃金の範囲の拡大により大企業と中小企業、正規労働者と非正規労働者の賃金格差がさらに拡大すると予想される。賃金総額に占める基本給の割合が57%に過ぎず、様々な手当が数十種類もある複雑な現行賃金体系は、今後、基本給中心の単純な体系に置き換えていく必要があるとみられる。企業は、通常賃金の拡大に伴う負担を軽減するため、年俸制や成果給制を積極的に導入すると予想される。労働組合はこれに反発して労使紛争に発展する可能性がある。通常賃金をめぐる労使葛藤は今後も続くものとみられる。

#### IV. おわりに

以上、韓国の労使関係をめぐる近年の動向についてみてきた。非正規労働者保護の法制化、複数組合の許容、組合専従者に対する給与支給の禁止、通常賃金範囲の拡大といった労使関係をめぐる近年の動向は韓国の労使関係の変化に大きな影響を与えるものと考えられる。韓国では、労使自治の原則に基く労使双方の責任権限の明確化や労働市場の柔軟かつ安定化を図ることにより、労使紛争の最少化、労働基本権の向上及び企業の競争力強化を同時に実現していくために、国際基準に見合った労使関係の構築を目指してきた。それに伴い、労使関係法制の改正をめぐって労使・労政間の葛藤が長期間にわたって展開されてきた。

2000年代に入って労使関係法制の整備は前進されたものの、依然として不安定な労使関係は続いている。特に、「通常賃金」をめぐっては新たな労使間の大きな問題として葛藤が生じており、雇用の安定化や低賃金労働者の待遇改善をめぐる問題も主要争点となっている。また、解雇者の復職や非正規労働者の正規職化を求める労働界の要求も強まっている。これまで韓国の労働界は労使問題を政治的に争点化し、解決しようという傾向が少なくなかった。そのために労使紛争も長期化し、韓国経済にも大きな影響を及ぼしてきた。

韓国において合理的な労使関係慣行を定着させるためには、政府の役割も重要である。これまで政府の労働政策は一貫性がなく、政治的要因に左右されてきたことは否定できない。国際競争が激化する中、韓国経済の持続的な経済成長のためには、安定した労使関係を築くことが不可欠である。今後、韓国の労使関係がどのような方向に展開されるかが注目される。

#### 注

- <sup>1</sup> 2010年の雇用労働部の調査によると、企業別組合が92.9%、産業別組合が1.3%となっている（雇用労働部（2010）『全国労働組合組織現況』）。
- <sup>2</sup> 韓国労働組合の産業別組合化については、相田利雄（2006）『韓国金属産業における労使関係—企業別組合

- から産業別組合へ転換—』『大原社会問題研究所雑誌』No. 576。
- <sup>3</sup> 金属3組織とは、全国民主金属労働組合連盟、自動車連盟、現代グループ労働組合総連盟の3つである。
- <sup>4</sup> 朴昌明 (2006), 「経済危機以降の韓国労使関係」『大原社会問題研究所雑誌』No. 572, p. 22。
- <sup>5</sup> 統合宣言文では労働界の分裂を終息し、新たな時代を開いていくとした。二つの労総は統合後韓国労総という名称で維持することに、合意した。これで韓国労総の組合員数は約83万5千人となり、韓国最大の組織となった。
- <sup>6</sup> 柴田弘捷 (2009) 「不況下・韓国の労働問題と労働組合」『専修大学社会科学研究所月報』7・8月合併号, p. 18。
- <sup>7</sup> 2011年の調査によると、民主労総が78.7%, 韓国労総が14.7%を占めている (雇用労働部『統計でみる2011年の労使紛争』および朴昌明 (2013), 「李明博政権下の韓国労使関係」『ERINA Discussion paper』No. 1301, 環日本海経済研究所, p. 16)。
- <sup>8</sup> 朴昌明 (2013), 同上, pp. 15-16。
- <sup>9</sup> 産別労組及び産別交渉の実態については、趙性載 (2010) 「産別労組及び産別交渉の実態と評価」禹宗祐『韓国の経営と労働』日本経済評論社, pp. 89-118。
- <sup>10</sup> 朴昌明 (2006), 前掲論文, p. 25。
- <sup>11</sup> 同上, p. 25。
- <sup>12</sup> 同上, p. 25。
- <sup>13</sup> この点については、横田伸子 (2003) 「韓国における労働市場の柔軟化と非正規労働者の規模の拡大」『大原社会問題研究所雑誌』No. 535, pp. 36-54参照。
- <sup>14</sup> 大沢真知子・金明中 (2010) 「経済のグローバル化にともなう労働力の非正規化の要因と政府の対応の日韓比較」『日本労働研究雑誌』No. 595, p. 97。
- <sup>15</sup> 非正規労働者の定義をめぐっては、呉学殊 (2006) 「日韓労使関係の比較」『大原社会問題研究所雑誌』No. 576, pp. 6-7。
- <sup>16</sup> 大沢真知子・金明中 (2010), 前掲論文, p. 98。
- <sup>17</sup> 詳しくは、李秉勳 (2010) 「非正規労働の現状と課題」禹宗祐『韓国の経営と労働』日本経済評論社, pp. 128-131参照。
- <sup>18</sup> 1990年代以降の雇用関係をめぐる法制度については、李点順 (2008) 「韓国における雇用関係の柔軟化とその補整—1990年代以降の雇用関係をめぐる法制度の変化を中心に—」『現代社会文化研究』No. 43参照。
- <sup>19</sup> 李点順 (2008), 同上, p. 30。
- <sup>20</sup> 非正規労働者の解雇をめぐって労働者が売り場の一部を占拠し、警察の介入を招く事態に至った。
- <sup>21</sup> 政府の非正規雇用保護法の改正案の骨子は、①期間制及び派遣労働者の使用・派遣期間を2年から4年に延長, ②差別是正申請期間を3ヶ月から6ヶ月に延長, ③正規職に転換した場合, 4大保険の減免支援などとなっている。
- <sup>22</sup> 安熙卓 (2011) 『韓国企業の人的資源管理—その特質と変容—』文真堂, p. 159。
- <sup>23</sup> 同上書, pp. 159-160。
- <sup>24</sup> 柴田弘捷, 前掲論文, p. 20。
- <sup>25</sup> 安熙卓 (2012) 「戦後日本の労働運動と組合分裂」『経営学論集』第22巻第4号を参照。
- <sup>26</sup> 安熙卓 (2011), 前掲書, p. 161。
- <sup>27</sup> 排他的交渉制度とは、労働者過半数で組織されている組合に団体交渉権を与えるものであり、自律交渉制度とは、それぞれの組合に団体交渉権を与え、交渉を行なうものである。
- <sup>28</sup> 鄭ミョンスク他 (2006) 『複数労組環境下の労使関係研究』韓国労働研究院。
- <sup>29</sup> 安熙卓 (2011), 前掲書, p. 160。
- <sup>30</sup> 安熙卓 (2010) 『日本の複数労組と労組専従者に関する研究』韓国経営者総協会, pp. 110-111。

- <sup>31</sup> 韓国経営者総協会（2009）『労組専従者と労使関係』（政策討論会資料），10月29日。
- <sup>32</sup> 労組専従者に対する賃金支給と関連した労働法制は労使自律時期（1997年3月13日以前），労組専従者賃金全面禁止・施行猶予時期（1997年3月13日—2010年6月30日），そして労組専従者賃金原則的支給禁止・例外的許容時期（2010年7月1月）に大きく区分される。
- <sup>33</sup> 安熙卓（2011），前掲書，p.162。
- <sup>34</sup> 民主労総は労使政合意文について，手続的正当性や内容的正当性が欠如した野合であると厳しく批判した。
- <sup>35</sup> 韓国経営者総協会（2009）「労組専従者と労使関係政策討論会資料」，10月29日。
- <sup>36</sup> 労働時間免除制度について，民主労総は「労働時間免除者」の概念は法律的根拠がなく，この概念を使用するのは労働時間免除制度の使用対象を拡大し，使用対象業務を制限するための意図があるものとして批判している。
- <sup>37</sup> 朴昌明（2013），前掲論文，p.4。
- <sup>38</sup> 詳しくは，金チョンハン（2011）「第3章 勤労時間免除制度」李スンヒ他『複数労組及び専任者実態と政策課題』韓国労働研究院参照。
- <sup>39</sup> 朴昌明（2013），前掲論文，p.5。
- <sup>40</sup> 通常賃金をめぐる問題については，宋ガンジク（2012）「韓国と日本の通常賃金の法理」『東亜法学』第56号，東亜大学校法学研究所，pp.415-450および金ヒスン・韓グァンス（2012）「定期賞与金の通常賃金該当性に関する研究」『労働法論叢』第25輯，韓国比較労働法学会，pp.363-401参照。
- <sup>41</sup> 日本の場合，賃金算定の基礎となる賃金の範囲を労働基準法で明確に規定しているため，問題にならない。また，臨時的で3カ月を超える期間単位で支払われる賞与や成果給は通常の賃金から除外されている。詳しくは，安熙卓（2012）「日本の賃金体系に関する研究—賃金算定範囲及び基準を中心として—」実践経営学会『実践経営研究』第7巻第1号，pp.47-72参照。
- <sup>42</sup> 労働政策研究・研修機構「海外労働情報」（韓国），[http://www.jil.go.jp/foreign/labor\\_system/](http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/)

## 参 考 文 献

- 相田利雄（2006）「韓国金属産業における労使関係—企業別組合から産業別組合へ転換—」『大原社会問題研究所雑誌』No.576。
- 安熙卓（2011）『韓国企業の人的資源管理—その特質と変容—』文眞堂。
- 安熙卓（2012）「戦後日本の労働運動と組合分裂」九州産業大学『経営学論集』第22巻第4号。
- 安熙卓（2010）『日本の複数労組と労組専従者に関する研究』韓国経営者総協会。
- 安熙卓（2012）「日本の複数組合・専従者の実態と労使関係」九州産業大学『経営学論集』第23巻第1号。
- 安熙卓（2012）「日本の賃金体系に関する研究—賃金算定範囲及び基準を中心として—」実践経営学会『実践経営研究』第7巻第1号。
- 安周永（2014）「韓国における労働組合の変容と労使交渉の課題」『DIO』（連合総研レポート）No.290。
- 李点順（2008）「韓国における雇用関係の柔軟化とその補整—1990年代以降の雇用関係をめぐる法制度の変化を中心に—」『現代社会文化研究』No.43。
- 李秉勲（2010）「非正規労働の現状と課題」禹宗杭『韓国の経営と労働』日本経済評論社。
- 李ジャンウォン（2011）「勤労時間免除制度実態調査の結果と合意」『労働レビュー』No.81。
- 李スンヒ（2011）「複数労組制度が労使関係変化に及ぼす影響」『労働政策研究』韓国労働研究院。
- 磯崎典世（2008）「韓国の労働運動」『生活経済政策』No.136。
- 大沢真知子・金明中（2010）「経済のグローバル化にともなう労働力の非正規化の要因と政府の対応の日韓比較」『日本労働研究雑誌』No.595。
- 呉学殊（2006）「日韓労使関係の比較—非正規労働者を中心として—」『大原社会問題研究所雑誌』No.576。

- 韓国経営者総協会（2009）「労組専従者と労使関係政策討論会資料」，10月29日。
- 金ヒスン・韓グァンス（2012）「定期賞与金の通常賃金該当性に関する研究」『労働法論叢』第25輯，韓国比較労働法学会。
- 金チョンハン（2011）「第3章勤労時間免除制度」李スンヒ他『複数労組及び専任者実態と政策課題』韓国労働研究院。
- 金勲（2009）「韓国労使関係の現状」韓国労働研究院。
- 韓国労働研究院（2014）『KLI 労働統計』。
- 韓国労働研究院（2013）『KLI 非正規職労働統計』。
- 韓国労働研究院（2013）『期間制労働と正規労働の賃金格差の推移』。
- 雇用労働部（2010）『勤労時間免除限度適用マニュアル』。
- 雇用労働部（2009）『通常賃金の算定指針』労働例規，第602号。
- 雇用労働部（2014）『雇用労働白書』。
- 雇用労働部（2014）『全国労働組合組織現況』。
- 柴田弘捷（2009）「不況下・韓国の労働問題と労働組合」『専修大学社会科学研究所月報』7・8月合併号。
- 宋ガンジク（2012）「韓国と日本の通常賃金の法理」『東亜法学』第56号，東亜大学校法学研究所。
- 趙性載（2010）「産別労組及び産別交渉の実態と評価」禹宗杓『韓国の経営と労働』日本経済評論社。
- 鄭ミョンスク他（2006）『複数労組環境下の労使関係研究』韓国労働研究院。
- 日本労働研究機構（2001）『韓国の労働改革と労使関係』。
- 朴昌明（2006）「経済危機以降の韓国労使関係」『大原社会問題研究所雑誌』No. 572。
- 朴昌明（2004）『韓国の企業社会と労使関係』ミネルヴァ書房。
- 朴昌明（2013）「李明博政権下の韓国労使関係」『ERINA Discussion paper』No. 1301，環日本海経済研究所。
- 横田伸子（2003）「韓国における労働市場の柔軟化と非正規労働者の規模の拡大」『大原社会問題研究所雑誌』No. 535。
- 労働政策研究・研修機構「海外労働情報」（韓国），[http://www.jil.go.jp/foreign/labor\\_system/](http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/)。