

# 韓国における企業レベルの従業員代表制度

李 哲 洙

(ソウル大学教授)

李 多 惠

(ソウル大学博士課程)

## 目 次

- I はじめに
- II 韓国の3種類の従業員代表システム  
——労働組合、労使協議会、勤労基準法上の労働者代表
- III 現行の従業員代表システムの批判的分析
- IV 結論——従業員代表の統一的システムのために

## I はじめに

韓国は比較的短期間で経済発展と政治的民主化を同時に達成した、アジアの中で非常に珍しい例である。このような急激な変化の中心には、労働法と労働関係の寄与があった。1987年6月全国的な民主主義運動から起こった労働争議は、韓国の労働運動の量的・質的变化をもたらした。この時期の労働法の変化によって、権威主義的政府(第5共和国)の影響が概ね除去された。1997年に行われた更なる労働法改正には、経済のグローバル化と労働環境の変化が反映されている。労働者と使用者の社会的対話を促進するために大統領直属委員会が設置された。その例として、大統領直属の労使関係改革委員会と労使政委員会が挙げられる。

従業員代表システムは、労働法の発展のダイナミックな過程の中で多くの変化を経てきた。現在、韓国労働法のもとでは、企業レベルに3種類の代表システムが存在する。労働組合、労使協議会、そして勤労基準法上の労働者代表である。労

働組合は、組織の自由に基礎を有するが、集团的権利に関する憲法上の保障を享受する、最も主要な代表機関である。一方、勤労基準法上の労働者代表は一時的な代表システムであり、法が労働者の過半数の同意を求める一定の限られた事項に関するものである。労使協議会は、労働者と使用者の間の協議を促進するための法令上の団体である。これらのシステムは、それぞれの法律で規制されている。

この論文の最大の目的は、三つの代表システムに関する現行法とその地位を紹介することにある。IIでは、法律の主な特徴と各システムの現在の運用状況を説明する。IIIでは、この三つのシステムの批判的分析に焦点を当て、システムの関係から生じる法的論点や問題を指摘する。最後に、IVでは結論として、韓国の労働法体系や現実の労働環境により適した、現行システムの問題点を修正し発展させることができる代替モデルを提案する。

## II 韓国の3種類の従業員代表システム ——労働組合、労使協議会、勤労基準法上の労働者代表

### 1 労働組合

#### 1. 韓国労働法の一般的構造

まず、労働組合の具体的な内容を検討する前に、韓国労働法の構造に関する一般的な理解が必

要である。韓国の労働法は、個別的労働関係法と集団的労使関係法の二つのカテゴリーで構成されている。個別的労働関係法は、韓国憲法 32 条 3 項に憲法的基礎を有する。同条同項は、法律が労働条件の基準について、人間の尊厳が確保されるように規定しなければならないということを定めている。個別的労働関係法は、労働契約の定める諸事項と主に関係がある。例えば、両当事者間の権利・義務、賃金、労働時間、休暇、休日、年次休暇、労働者の安全と福祉、労災補償、労働安全衛生、差別的取扱いからの保護、職業訓練、労働監督などである。

集団的労使関係法は、憲法 33 条に憲法的基礎を有するが、同条は労働条件の向上のために、自主的な団結権、団体交渉権、団体行動権を認めている。これらの労働者の権利は基本的人権の要素と考えられているため、国や使用者が妨害したり侵害したりすることは許されない。この憲法上の保障を否定するような法律や命令はすべて憲法に反するものとみなされ、裁判所によって無効とされる。集団的労使関係法は、労働者の社会経済的福利を向上させるという同じ目的により、個別的労働関係法を強化する。しかし、この目的を達成するにあたり、前者が労働者の組織された力を使用するのに対し、後者は市民法上の伝統的原則を修正する。すなわち、集団的労使関係法は、労働者（あるいは労働組合を典型とする代表組織）と使用者との間の集団的関係を管理する法規制、すなわち労働委員会法、労働組合及び労働関係調整法などの総体である。

より具体的には、集団的労使関係法は、主に以下の点、すなわち、労働組合の団結する自由あるいは権利、労働組合と労働者あるいは事業所単位や産業単位、全国単位の労働者団体との関係、団体交渉、労働争議、労働争議の調整に関係する。この二つの労働法のカテゴリーは、法的にも実務上も密接に結びついている。集団的労使関係法に基づいて作成された労働協約は、個別的労働関係法に基づいて合意された労働契約及び労働条件に優先する。このように、労働組合の活動とその活動の成果は、個々の労働者の労働条件に影響を与える。

さらに、労働法上の新たな分野にも注目する必要がある。労使協議会と呼ばれる法的機関は、団体交渉の攻撃性を軽減し、経営における労働者の参与を促進するために導入された。勤労者参与及び協力増進に関する法律は、労使協議会の構成とその主な機能について規定している。

## 2. 韓国労働組合の基本的概念

韓国憲法 33 条 1 項は、「労働条件の向上のために、労働者は自主的な団結権、団体交渉権及び団体行動権を持つ」と宣言している。韓国の労働組合は、集団的労働権の主体として、憲法的保護を享有するものと考えられている。労働組合の権利を過度に制限したり侵害したりする立法や事実行為は、憲法に違反することになる。

労働組合は、労働組合及び労働関係調整法（以下、「労組法」という）によって規制される。労組法 5 条は、労働者が労働組合を組織し加入する自由を有することを明確に定めている。しかし、過去の権威主義的政府は、労働政策と法改正により、労働者の組織化を抑制するための様々な試みを行った。このような抑圧的政策は、法改正を通じて現在では廃止されている。

労働組合の設立にあたり、労働組合は法律上の手続的・実質的要件をみたさなければならない。労組法は、労働組合が不承認となる条件を具体的に提示しており、それに基づいて雇用労働部が各申請を審査する。不承認となる場合は、労働組合が使用者または常に使用者の利益を代表して行動する者の参与を許可する場合、労働組合がその経費について主に使用者から援助を受ける場合、労働組合の目的が共済や修養、福利事業のみにある場合、労働者ではない者に加入資格が認められている場合、組織の目的が主に政治運動にある場合である（労組法 2 条 4 号）。

1997 年の改正以前は、既存の組合と同一のカテゴリーないし同一の単位の労働者を代表する第 2 の労働組合を設立することは禁止されていた（複数組合の禁止）。1997 年の改正では、企業以上のレベルで複数の組合を組織することが認められたが、激しい賛否論争があったため、猶予期間が設けられ、複数組合について 2011 年 7 月に施行

されることとなった。

### 3. 団体交渉と労働協約

労働組合は使用者に対し、労働条件と関連する懸案の問題について合理的な回数の面会に応じ、誠実に交渉するように要求することができる。団体交渉権が公正に行使された場合には、労働組合は民事責任及び刑事責任を免除される。また、使用者は、労組の合理的な要求を拒絶することができない。使用者が正当な理由なく労働組合との交渉を拒否した場合には、不当労働行為の規定によって処罰される（労組法 81 条 2 号）。

労働協約は書面に作成し、当事者双方が署名または捺印しなければならない。また、労働協約の当事者は協約の締結日から 15 日以内にこれを行政官庁に届け出なければならない。行政官庁は、違法または不当な労働協約について、変更ないし抹消を労働委員会に命ずることができる（労組法 31 条）。また、いかなる労働協約も 2 年を超える有効期間を定めることができない（労組法 32 条）。

韓国では、労働協約には「規範的効力」、すなわち他の種類の事業所での合意に優先する法的拘束力が与えられる。就業規則あるいは労働契約の一部が、労働協約の定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反した場合、その部分は無効となる。この場合、無効とされた部分は、労働協約に定められた基準による（労組法 33 条）。また、労働協約には「一般的拘束力」も与えられる。ある事業または事業所に使用され同種の業務を遂行する労働者の通常の数半数以上が労働協約の適用を受ける場合には、当該事業または事業所に使用され同種の業務を遂行する他の労働者に対しても当該労働協約が適用される（労組法 35 条）。調査によると、労働協約の適用範囲は

約 12% である（これは組合組織率の 10% を若干上回る）<sup>1)</sup>。企業単位で交渉するという韓国の労働組合の一般的慣行や、未組織労働者にも影響を及ぼす一般的拘束力の効果を考慮すると、実際の適用範囲は韓国企業の約 30% に上るであろう<sup>2)</sup>。

### 4. 労働組合組織率の最近の傾向

労働組合の規模と組織率は、1987 年の大規模な労働運動から 1989 年にかけて急増し倍になったが、1990 年をピークにその後は減少を始め、2010 年現在 9.8% である。表 1 は、2002 年から 2010 年までの組合組織率の漸進的減少を示している。

### 5. 企業単位から産業単位への労働組合の変化

過去 10 年間、労働組合は企業別組合から産別組合へのダイナミックな変化を経験した。IMF の救済金融を伴う 1990 年代後半の経済危機によって、事業所組合（あるいは企業単位の労働組合）の脆弱性が明らかとなった。

このような変化の前には、90% 以上の韓国の労働組合は企業別組合であった。韓国における企業別組合は労働者の自発的選択によるものではなく、労働者に奨励されたり（1979 年以前の朴大統領政権）、あるいは強制されるもの（1980～1987 年の第 5 共和国）であった。この時期に、企業別組合の体制によって企業施設の規模に基づく労働条件や賃金の差がもたらされ、労働組合間の連合は妨げられた。

しかし、この危機の後、労働側は産別組合に向けた遠大な改革を始めた。その改革は、組合活動家から「第 2 ラウンドの変革運動」とも呼ばれている。「第 2 ラウンド」の変革とは、権威主義的政府の政策によって強いられた、企業別組合への

表 1 労働組合組織率及び組合員数

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
労働組合組織率 (%)	11.6	11	10.6	10.3	10.3	10.8	10.5	10.1	9.8
労働組合数	6,506	6,257	6,017	5,971	5,889	5,099	4,886	4,689	4,420
組合員数 (千人)	1,606	1,550	1,537	1,506	1,559	1,688	1,666	1,640	1,643
総従業員 (千人)	13,839	14,144	14,538	14,692	15,072	15,651	15,847	16,196	16,804

出所：雇用労働部, 2010 年



移行を内容とする「第1ラウンド」の変革と対比されるものである。この変革の最も顕著な特徴は、労働組合の戦略的・意図的な選択によって変革が始まったという点である。労働側は、個々の使用者ではなく、政府が、今日の雇用不安を解決する重要な役割を果たすべきことを認識した。組合活動家は、韓国政府による積極的労働市場政策の施行を誘導するため、企業単位から産別単位へ移行することが必要不可欠だと考えており、また、この移行によって労働組合の影響力が増し、スタッフの専門的能力が高まると考えている。

最近では、労働組合と連盟がより大きな団体を作るために合併する傾向がある。大規模な連合内では、職能組合と小規模な連盟合併が同時に起きている。雇用労働部の統計によると、産別組合の組合員は2009年の全労働組合の組合員の52.9%を占めている。これは比較的短期間に産別組合が注目すべき成長をしたことを示している<sup>3)</sup>。

この変化は、労働組合の内外での重要な変化をもたらした。すなわち、団体交渉に関する代表権の変化、財政構造の変化、労働組合のスタッフらによる人的資源管理、労働組合の資格の変更およびシステムの質的变化などである。これらの観点からは、変化によって誘起される新しい種類の紛争に効果的に対処するため、様々な法的問題を再検討することが要求される。ここで特に注意すべきことは、このような産別組合と事業所内の従業員代表システム（事業所組合、労使協議会及び勤労基準法の下での労働者代表）との関係について、明確な説明が求められる点である<sup>4)</sup>。

## 2 勤労者参与及び協力増進に関する法律上の労使協議会

### 1. はじめに

韓国では30人以上の労働者を有する企業は、労使協議会<sup>5)</sup>という法的機関を設立することが法的に義務付けられている。労使協議会は、「勤労者参与及び協力増進に関する法律」（以下、「勤参法」という。）に基づいて設立され、規制される。これは、労働者と使用者の参与と協力を通じ、労働者の福祉の増進と企業の健全な発展を図るために構成される協議機関である（勤参法3条

1号）。

労使協議会は、第5共和国の1980年代に初めて導入された。権威主義的政府の当初の意図は労働者の集団的意見表明を抑圧することにあった。この法的機関の設置を企業に義務づけることは、労使間の「協力」の促進を名目としていたが、政府の期待は、既存の労働組合の活動を冷却させる効果をもたらすことにあった。すなわち、労使協議会は主に労働組合の代替機関として位置づけられていた。これらの理由から、労働側はこの法律の廃止又は改正を要求した。

大規模な労働法改正が行われた90年代後半、この法律のタイトルは「勤労者参与及び協力増進に関する法律」に変更され、これが現行法となっている<sup>6)</sup>。同法は、労使協議会が労働者の参与を促進するための機構として真に機能するように改正された。例えば、同法は、法に規定された事項について、議決を求める義務を使用者に課している（勤参法21条）。今日、労使協議会には、特に組合が未組織の事業所において、労働者の利益を代表する補完的役割を果たすことが期待されている。

### 2. 労使協議会と労働組合との関係

韓国の法体系の下では、労使協議会の法的性格は、労働組合とは根本的に異なる。労働組合は憲法上の保護を享有する自主組織である。これに対し、労使協議会は、法律に基づく機関である。労使協議会の権限は勤参法によって形づくられており、法律に規定された限度に限られる。勤参法5条は、労使協議会の活動が労働組合の憲法上の権利を侵害し得ないことを確認するために、「労働組合の団体交渉やその他の全ての活動は、この法律により影響を受けない」と規定している。

さらに、同法は労働組合に対し、労使協議会の労働側の労働者委員を指名する排他的な権利を付与している。同法6条2項は、労働者の過半数で組織される労働組合がある場合には、労働組合の代表者及び当該労働組合が委嘱する者が労働者委員になるとしている。このような理由により、労働組合と労使協議会は異なる法律によって規制されている別個の実体ではあるものの、事実上労働

組合が労使協議会を支配する傾向がある。

### 3. 労使協議会の構成と主な機能

#### 1) 労使協議会の構成

労使協議会は、労働者と使用者を代表する同数の委員で構成しなければならない。そして、その数は各3人以上10人以下とされている（6条1項）。選出方法については、労働者を代表する委員は、直接・秘密・無記名投票により選出されなければならない（勤参法施行令3条1項）。過半数組合が存在する場合には、当該労働組合の代表者及び当該労働組合が委嘱する者を労使協議会の委員とする。

委員の選出について、勤参法施行令は、事業所の「特殊性」によりやむを得ないと認められる場合に間接選挙を認めている。しかし、法は、何が直接選挙を免除する「特殊性」に該当するかについては、沈黙している。間接選挙が合法か否かは、事案ごとに決定される。

#### 2) 労使協議会の主な機能

労使協議会の主な目的は、労働者と使用者の双方が参与と協力を通じて労使共同の利益を増進することである（1条）。そのために、使用者と労働者は相互の信頼に基づき互いに誠実に協議に臨むべきとされている（2条）。労使協議会は、3カ月ごとに定期的に会議を開催することを法的に義務付けられている（12条1項）。具体的には、以下の事項が労使協議会の会議における協議事項である（20条1項）。

- 生産性向上と成果の配分
- 労働者の採用・配置及び教育訓練
- 労働者の苦情処理
- 労働安全衛生その他の作業環境の改善と労働者の健康増進
- 人事・労務管理の制度改善
- 経営上または技術上の事由による人材の配置転換・再訓練・解雇などの雇用調整に関する一般原則
- 作業および休憩時間に関する事項
- 賃金の支払方法や賃金構造、賃金体系などの改善
- 新機械・新技術の導入や労働過程の改善

- 就業規則の制定及び改正
- 従業員持株制や労働者の財産形成に関するその他の支援
- 職務発明に関連する労働者の報償等に関する事項
- 労働者の福祉増進
- 事業所内の労働者監督設備の設置
- 女性労働者の母性保護及び仕事と家庭生活の両立支援に関する事項
- 労使協力に関するその他の事項

使用者は、特定の事項については、協議に加え、労使協議会の議決を求めなければならない（21条）。このため、使用者は全体の経営計画や四半期ごとの生産計画・実績、企業の財政状況等に関する事項について、報告ないし説明しなければならない。使用者がこれらの事項について報告ないし説明を怠った場合には、労働者を代表する労使協議会委員は、使用者に書面による情報提供を求めることができる（22条）。

労使協議会で決議が行われた場合、委員は迅速に労働者に通知しなければならない（23条）。以下は、21条で議決が求められている事項である。

- 労働者の教育訓練及び能力開発に関する基本計画の策定
- 福祉施設の設置及び管理
- 社内勤労福祉基金の設置
- 苦情処理委員会で扱われない事項
- 各種の労使共同委員会の設置

労使協議会で可決された決議の範囲や法的効力に関する解釈は分かれている。24条は、労働者と使用者は労使協議会で議決された事項を誠実に実施しなければならないと規定するが、この議決を履行する方法について法は沈黙している。25条は、任意仲裁による紛争解決メカニズムについて規定する。しかし、当事者が裁判所において議決の履行について訴訟原因を有するか否かは、明確ではない<sup>7)</sup>。

### 4. 労使協議会の現在の運用

統計によると、労使協議会を設置した事業所の総数は着実に増加している。図1が示すように、労使協議会の総数は過去10年間でほぼ倍増した

(2001年の委員会数2万9626に対し、2010年の委員会数4万6702)。表2は、労使協議会の設置が義務付けられた事業所(30人以上の労働者)のうち少なくとも70%以上が規制を遵守していることを示す。500人以上の労働者を有する企業の中では、95.1%が労使協議会を設置している。

しかし、より詳細な調査によると、労使協議会の委員の選出手続について、労働組合が未組織の企業の多くで問題があることが判明した。アンケートに回答した企業のうち、法律上の要件である直接・秘密・無記名投票を遵守していたのは、45%のみであった。24.8%の企業では、労使協議会の委員の候補が使用者によって指名されていた。15.7%は間接選挙を実施していた。残りの14.1%の企業では、使用者が労使協議会の委員を指名していた。さらに、同じ調査の別の項目を見ると、労使協議会の20%は、年に3回以上協議会を開催していなかった<sup>8)</sup>。

これらの調査の結果は、労使協議会の数が近年

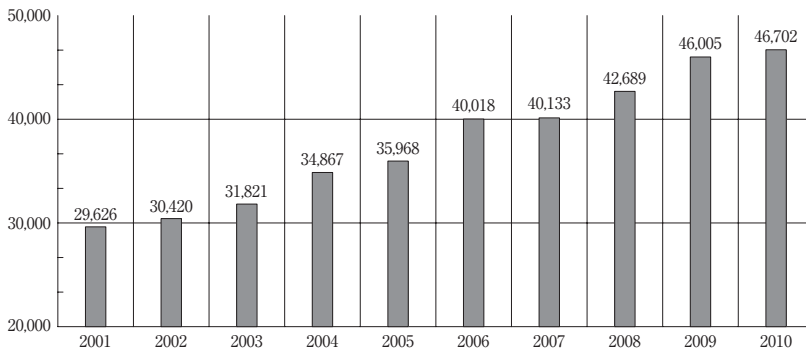
着実に増加している一方、實際上(特に、未組織の企業において)勤参法が意図したほど有効に機能してはいないことを示す。労使協議会の委員の合法性には疑いの余地があり、多くの場合において使用者の影響を受けている。また、協議のための会議が形式的なものにすぎなくなっている事業所もある。

### 3 勤労基準法上の労働者代表

#### 1. はじめに

労使協議会に加え、個別労働関係法の体系のもとで、特定の問題について労働者の利益を代表する別の労働組合以外のメカニズムが存在する。これが勤労基準法上(以下、勤基法)の労働者代表である。勤基法上の労働者代表は、大規模な労働法改正がなされていた90年代後半に導入された。最大の目的は、整理解雇や弾力的労働時間制に関する問題において、労働者の利益を保護す

図1 労使協議会が設立された事業所の総数



出所：雇用労働部，2001～2010年。

表2 労使協議会が設立された非労組事業所の比率

	分類	総従業員数及び部門	労使協議会が設立された事業所の比率(%)
労働組合のない事業所	事業所の規模(人)	30～99	70.3
		100～299	89.3
		300～499	94.5
		500以上	95.1
	産業	製造	78.0
建設		49.2	
サービス部門		68.4	
	平均：72.0		
労働組合のある事業所	平均：92.4		

データ出所：韓国労働研究院「2008 KLI 労働統計」2008年。

ることであった。このことをより確実にするために、使用者と労働者代表との間で（書面による）労使協定（works agreement）<sup>9)</sup>を締結することが規定された。

勤基法上の労働者代表の最もユニークな特徴は、労使協議会とは異なり、委員や規則、手続を有する常設の機関ではないという点である。労働者代表は、法律に規定された事態（例えば整理解雇や勤労基準法上の労働時間制度）が発生した場合にのみ「作動」する。すなわち、勤基法上の労働者代表は、一時的な機関である。その概念はかなり曖昧である。

## 2. 勤基法上の労働者代表の構成

どのように労働者代表が形成されるかについて、法は明確な答えを与えていない。勤基法24条3項は、「解雇を避けるための方法や解雇の基準について、その事業または事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合には、その労働組合（労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には、労働者の過半数を代表する者。以下、「労働者代表」という。）に通知し、誠実に協議しなければならない」と規定する。この規定によれば、(1) 過半数組合は勤基法上の労働者代表となり、(2) 過半数労組が存在しない場合には、労働者の過半数を代表する者が労働者代表になる。

労働者代表をどのように選出するか、すなわち、労働者の過半数を代表する者を選出する適切な手続について、法は沈黙しているので、代表の合法性について疑義が生じ得る。労働者が民主的な方法で選出するための安全装置がないため、誰が代表として適切なのかということについて、混乱が生じることは不可避である。労働者代表は、使用者の干渉を受けやすい。さらには労使協定を締結することを目的に、使用者が残りの労働者の合意なしに労働者の1人を労働者代表として指名することもある。そのため、結果として、労使協定が労働者の利益を真に反映するものなのかについて疑念が生じ得る。

実務上、労使協定の有効性や法的効力、そしてまた、代表の決定の適切性に関し紛争が発生している。整理解雇が争点となった2004年大法院判

決は、「すべての労働者の過半数」を代表する労使協議会によって締結された労使協定が勤基法上有効であると判断している。<sup>10)</sup>しかし、この判決は、二つのシステムの正確な理解を欠いている。すなわち、裁判所までもが、勤基法上の労働者代表の目的及び機能について混乱しているように思われる。労働者代表は、労使協議会の委員によって代替することはできない。なぜなら労使協議会は、過半数の支持が保障されているメカニズムではないからである。勤基法の趣旨は、過半数組合が存在しない場合、それに代替する代表は、事業所内の全労働者の過半数が労使協定の内容について賛成していることを確保しなければならないという点にある。

## 3. 勤基法上の労働者代表の主な機能

### 1) 協議機能

経営上の理由による解雇（整理解雇）に関する事項について、使用者は勤基法上の労働者代表と誠実に協議しなければならない。解雇を避けるための方法や解雇の基準について、使用者は労働者の代表者に通知して誠実に協議しなければならない（勤基法24条3項）。妊婦の夜間労働や休日労働については、使用者は、夜間労働や休日労働の予定や、労働者の健康と母性保護のためのその施行方法について、労働者代表と誠実に協議しなければならない（勤基法70条3項）。

### 2) 書面による労使協定の当事者

また、使用者は、次の事項について、労働者代表と労使協定を締結しなければならない。使用者が弾力的労働時間制を運営する場合（勤基法51条2項）、選択的労働時間制（勤基法52条）、時間外・夜間・休日労働に対する補償休暇制（勤基法57条）、労働時間の計算の特例（勤基法58条）、超過時間及び休憩時間の計算の特例（運輸業、物品販売、映画製作、医療、接客業、理容業など；勤基法59条）、有給休暇の代替（勤基法62条）の場合である。

### 3) 他の法律における機能

労働者代表システムは、勤労基準法だけでなく、いくつかの他の法律でも採用されている。使用者が退職給与制度の種類を選択するか、選択し



た退職給与制度を他の種類の退職給付制度に変更しようとする場合には、労働者代表の同意を得なければならない（勤労者退職給与保障法4条3項）。また、使用者が派遣労働者を使用しようとする場合、使用者は事前に労働者代表と誠実に協議しなければならない（派遣労働者保護などに関する法律5条4項）。事業所での労働安全衛生に関する事項について、労働者代表は、使用者に関連する情報を要求することができる（産業安全保健法11条）。

#### 4. 労働者代表の実際の運用

労働者代表が臨時的で曖昧な特性を有するため、事業所における勤基法上の労働者代表の利用に関する総合的資料は存在しない。弾力的、選択的あるいは裁量労働時間制を採用した使用者が勤

基法上の法的要請（すなわち、労働者代表者との労使協定）を遵守すると仮定すると、労働者代表の利用は広がっていないと推定し得る。表3にあるように、弾力的労働時間制の利用は比較的低い割合にとどまっている。

#### 4 要約——三つの制度の比較

表4は、これまで説明した三つの従業員代表システムの主な特徴を比較したものである。

### Ⅲ 現行の従業員代表システムの批判的分析

韓国の従業員代表システムは、総合的な考察を必要としている。過去において、フォード主義の

表3 弾力的、選択的、裁量的労働時間制の採択比率

		弾力的労働時間	選択的労働時間	裁量的労働時間
規模 (従業員数)	100～299人	11.76	2.15	2.64
	300～999人	12.73	3.70	—
	1,000人以上	9.23	3.13	—
産業	製造	13.38	1.94	0.64
	施設	—	—	—
	建設	14.81	3.7	—
	ホテル及びレストラン	30.00	—	—
	運輸	5.41	2.7	5.88
	通信	7.14	7.14	13.33
	金融	7.41	—	—
	教育 社会福祉	8.33 7.14	— —	8.33 —

出所：雇用労働部，2004年。

表4 労働組合、労使協議会及び勤労基準法上の労働者代表間の比較

	労働組合	勤参法上の 労使協議会	勤労基準法上の 労働者代表
目的	労働条件の維持、向上； 労働者の社会的、経済的 条件の向上	労働者と使用者の参与と 協力を通じた、労働者の 福祉の増進と企業の健全 な発展	法律上規定される事項が 発生し、同時に過半数組 合が存在しない場合、臨 時的に労働者代表が選出 される。
関連法令	憲法、労働組合及び労働 関係調整法（労組法）	勤労者参与及び協力増進 に関する法律（勤参法）	勤労基準法（その他、産 業安全保健法、雇用保険 法など）
主な機能	団体交渉及び労働協約	主に協議機能、議決機能 (19, 20, 21条)	法律上規定される事項に 関する労使協定の締結
選出手続	労組法上保障される組織 及び加入の自由。 規定された条件の遵守/ 行政機関から申告書を受 けなければならない（労 組法5条）。	労使同数により構成； 労働者は労働者委員を選 出。過半数組合が存在す る場合、組合は労使協議 会のメンバーを指名	選出に関する規定なし



時代には、労働者は似たような興味やテーマを共有しており、労働組合が事業所における主な代表機関であるのが自然なことであった。今日の労働は多様化し、個別化され、断片化している。組合組織率は継続的に低下している。このような背景の下では、様々な労働者の声を反映するシステムが要求される。前述したように、現在の韓国の労働法は三種類の代表システムを提供している。労働組合、労使協議会と勤基法上の労働者代表である。労働組合以外の二種類の従業員代表システムの法的性格は多少曖昧である。そのため、三つのシステムの共存は、多くの事業所で混乱をもたらしている。労働組合と他の代表システムが交差する一定の部分では、労働組合の憲法上の権利が侵害されることがある。このような現実を念頭に置くと、このシステムに対する批判的分析が必要である。

## 1. 労働組合以外の二つの代表システムの問題 ——勤基法上の労働者代表と労使協議会

### 1) 勤基法上の労働者代表の不明確性

勤基法上の労働者代表は、1990年代の後半に、労働基準法の改正で導入され、その後、様々な労働関係法令に広がっていった（例えば、勤労者退職給与保障法、派遣勤労者保護などに関する法律、産業安全保健法、雇用上年齢差別禁止及び高齢者雇用促進に関する法律等）。しかし、勤基法上の労働者代表は、既存の韓国の労働法と円滑に統合されなかった。明確な法的概念や選出手続に関する具体的な規定が在在しないため、多くの法的問題が解決されないまま残っている。

基本的に、勤基法上の労働者代表の最も重要な目的は、勤基法上規定されている特定の事項（労働協約又は就業規則により規定されていない事項。詳細はⅡ3を参照）について代表から労使協定を獲得することである。しかし、勤基法は代表の明確な定義、代表の法的要素、選出手続、その主な機能、そして、その活動の保護方法などについて定めを置いていない。そのため、次のような問題が導出される。「過半数」という定義に含まれる適正な労働者の範囲は何か。代表による「労使協定」の法的性格は何か。既存の労働協約や就業規

則と対立した場合の優先順位はどのように定められるのか。勤基法上の労働者代表を民主的手続を通じて公正に選出することをいかにして確保するか。これらの法的問題に対する答えは勤基法には見あたらないため、代表システムの運用について混乱が生じている。

### 2) 労使協議会の有効性

一方、勤参法は、30人以上の労働者を有する事業所に対し、労使協議会の設置を要求している。

労使協議会の最大の役割は、「労働者と使用者双方の参与と協力（勤参法1条）」を通じ、事業所内の労使の協議を促進することである。2011年からは事業所内における複数組合の設立が許可されるため、その運用において更なる混乱が予想される。この混乱期において、法的に義務づけられる協議機関である労使協議会は、事業所での紛争や苦情の効率的な方法による解決に寄与することが期待される。

残念ながら、多くの場合、実際上の労使協議会は形式に過ぎない存在であり、法の要求に違反することを避けるためだけのために、使用者がしぶしぶ設立するものとなっている。労使協議会の現実を踏まえると、以下の事項に注意する必要がある。そもそも、過半数組合に対し、労使協議会委員の選出について独占的地位を与えることは妥当か。また、労使協議会の決定を実際にどのように履行させるのか。これらの問題が解決されない限り、労使協議会が多くの事業所で能力を発揮できない状態が続くだろう。

## 2. 今日の労働組合——その役割に関する挑戦と課題

一方、今日の労働組合は危機的状況にある。まず、韓国の組合組織率は非常に低い。公務員と教師（過去の権威主義的政府下で団結権を享受することができなかった集団）が現在組合を組織し始めているため、組合員の総数は大きくは変化していない。しかし、組合組織率をみると、1977年の25.4%をピークに、2010年に10%に至るまで持続的に減少している。

第二に、労働組合は、非正規労働者（有期契約、パートタイム労働者）に適切な保護を提供す

ることができない。伝統的に、労働組合は主にフルタイム労働者を代表する。組合員の資格は非正規労働者まで拡大されておらず、非正規労働者を代表する適切なメカニズムは全く存在しない。非正規労働者の組合組織率は約2%という非常に低い割合である<sup>11)</sup>。非正規労働者は労働人口総数の面では増加を続けているが、労働組合は事業所における非正規労働者の権利や利益を保護することができない。

第三に、今日では、労働条件が個別化されている。多くの事業所では、伝統的な先任権原則の主張よりも、成果主義賃金システムが浸透している。このような傾向を受け、労働者の集団的意思の反映と統一労働条件の交渉という労働組合の存在理由が、根本から揺らいでいる。

第四に、低い経済成長率は、労働組合の交渉力を弱めるもう一つの要素である。この場合、労働組合は賃金引上げないし労働時間の短縮を主張するというより、雇用保障自体に満足する。このような譲歩交渉の適法性は韓国の労働法上認められてきた。

### 3. 三つの代表システム間から生じる混乱

同一事業所における三つの代表システムの併存から起こる混乱や、これらの混乱から生じる法的問題について、明確化することが必要である。

一事業所において過半数を構成している労働組合がある場合、そのような過半数組合は、従業員代表について広範な権限を持つことになる。当該労働組合は、労働組合としての本来の機能を行行使すことに加えて、労使協議会の労働者側の委員を指名する権限(勤参法6条2項)を持ち、また、勤基法上の労働者代表としても活動することになる。一方、1つの事業所で過半数に至らなかった労働組合(少数組合)がある場合、その労働組合には労使協議会の委員の指名権はなく、勤基法上の労働者代表となることもない。言い換えれば、少数組合には企業単位での決定過程に参加する機会が全くないのである。ここで憲法上の疑問が発生する。韓国憲法が労働組合に対し、それ以外の組織に優先する強い保護を保障しているのに対

し、実際には、少数組合の地位は勤基法上の労働者代表や労使協議会の委員よりも弱いのである。

労働者以外の代表システムに関連する法律(勤基法と勤参法)は、勤基法上の労働者代表と勤参法上の労使協議会に別個の目的と機能を与えることを意図したものであるが、立法者は法律の影響力を見誤ったものと思われる。すなわち、これらの法律は、それぞれのシステムと労働組合との適切な関係を明確に定義するほど精巧には作られなかった。現行法のもとで同一の事業所において三つの意思決定機関が存在し続ける限り、このような混乱は解決されないままだろう。

### 4. 複数組合主義の時代における少数組合の行き詰まり

二つの労働組合以外の代表機関によって少数組合が「抑制」効果を受けることに加えて、今日、労働組合をより一層脅かすもう一つの要素がある。以前の韓国の労働法では、同一の企業あるいは同一の事業所での複数組合は法律上禁止されていた。既存の労働組合が存在する場合には、政府は新たに組織された組合の設立を許可しなかった。このような労働組合は、その活動について法的保護を受けられなかった。

激しい論争の後、労働組合及び労働関係調整法(労組法)は、複数組合を許可する方向に改正された。既存の労働組合が存在するか否かにかかわらず、労働組合の自由な組織化が2011年7月から許可される。この自由の対価として、一事業所に併存する複数の労働組合には、交渉代表を任命することが義務付けられている。団体交渉を求めるためには、労働組合はまず、どの組合が交渉のテーブルにつく「単一の窓口」になるのか選択しなければならない。新しく追加された労組法29条の2第1項は、「一つの事業または事業所において勤労者が設立ないし加入する労働組合が二つ以上ある場合、その組織形態にかかわらず、労働組合は交渉代表労働組合(二つ以上の異なる労働組合の組合員から成る交渉代表機関を含む)を定めてから交渉を求めなければならない」と規定している。これは、少数組合(労働組合員の過半数の支持を得られなかった労働組合)の憲法上の団体

交渉権が非常に限られるという結論を導く。これは、単一窓口の団体交渉システムが近い将来違憲だと攻撃される可能性があることを意味する。さらに、勤基法上の労働者代表と労使協議会に関する現行法のもとでは、事業所の意思決定過程において、少数組合はその声を上げるいかなる窓口も持たない。

一方、過半数組合は団体交渉の排他的権利を有するほか、労働者代表や労使協議会委員の代表権まで独占する。これは、少数組合の憲法上の権利に対する過度な制限である。結局、労働者は組合を設立する意欲をそがれるだろう。過半数の支持を獲得しない限り、労働組合の権力は弱いからである。

#### 5. 解決策——労働組合以外の常設の代表システムの必要性

上記の現行の従業員代表システムの問題点という観点からは、この問題を処理するための二つのアプローチが考えられる。一つは、これらの代表システムの関係に関連して紛争が発生した場合に裁判所の決定に従うことである。しかし、これには、混乱を拡大させるリスクがある。同じ問題について複数の裁判所が異なる見解を提示することがあり得るからである。もう一つは、現行の労働法を改正する方法である。韓国の法律システムが大陸法体系に従うことを考慮すると、この方法がより望ましい。

第二の方法による場合、まず次の根本的問題に取り組みなければならない。そもそもなぜ労働組合以外の代表システムが必要なのか。新たな従業員代表機関のために現行法の改正あるいは新しい法律が必要な理由は何か。労働組合の憲法的保護は堅固であり、全面的な憲法改正が行われない限り揺らぐ見込みはないが、前述した事業所の現実を考慮すると、真に労働者の意思を反映するものとして機能する常設の代表機関の必要性を否定する者はいないだろう。その詳細な理由を以下に述べる。

まず、労働組合は、法定の組織ではない。労働組合の組織化が労働者の自由意思に委ねられている限り、労働組合は、事業所内の多様な声を代表

することができないという本質的な弱点を有する。先に述べたように、90%以上の事業所には労働組合が存在しない。事業所内で複数の組合の設立が許可され、過半数組合が単一の窓口として交渉する排他的権利を有することを考慮すると、小規模組合の意思表示はさらに抑制されるだろう。さらに、産別組合への移行という最近の変化は、企業別組合の危機を深化させる。

第二に、労働組合が存在するとしても、組合はその組合員を優先的に代表する。非正規労働者、パートタイム労働者のような未組織労働者は、組合の保護範囲から外れている。現行の韓国の労働法上、これらの労働者グループを代表する適切なシステムやメカニズムは存在しない。

第三に、事業所内で全労働者に対する統一的規制が必要な状況では、労働者の組合員資格に関係なく、すべての労働者の利益を代表する機関が必要である。現行労働法上、労働組合は、事業所内のすべての労働者の公正な代表を担保するメカニズムではない。

このような見解に照らしてみると、結論はかなり簡単である。すなわち、すべての従業員を保護する常設の代表機関の必要性は明らかである。そのような機関は、公正かつ民主的な選挙で代表を選出するということが保証されなければならない。政策立案者は、ある機関の設置が法律によって義務付けられ、従業員が「自動的に」そのメンバーに含まれる場合には、代表の正当性が常に問題となることを念頭に置かなければならない（これに対し、労働組合の場合、組合代表者の正当性は直接選挙によって保証される）。したがって、新しい立法を行う場合には、機関そのものを法律によって義務付ける一方、その代表が従業員によって民主的な方法で選出されることを保証しなければならない。

#### 6. 労働組合以外の代表システムの基礎——ILOの労働基準

労働組合以外の代表システムのより具体的な根拠を検討するにあたり、この問題に関する国際規範を検討することは有用である。国際労働機関（ILO）は、従業員代表システムの概念につい



て多くの開放性と柔軟性を認めている。ILO 条約で、ILO は「労働組合」と「労働者組織」を明確に区分して用いている。後者は労働組合を含むより広い概念である<sup>12)</sup>。「労働組合」という用語は、より特定された限定的な意味で使用される。さらに、「労働者代表」は労働組合の代表者も未組織労働者によって選出された代表も含む広い概念である。135 号条約は、労働組合の代表者その他の種類の労働者代表の役割と機能を区別している<sup>13)</sup>。

団体交渉に関する 154 号条約は、「組織」という概念が労働組合に限定されるものではないことを明確化しており、労働組合以外の従業員代表が団体交渉に参加することも含む。この条約の 5 条 2 項は、「団体交渉は、この条約が適用される活動部門のすべての労働者とすべての労働者団体に認められなければならない」と規定する<sup>14)</sup>。さらに、結社の自由に関する ILO ダイジェストは、労働者には一つ以上の「自ら選ぶ労働者の組織」を設立する権利を有すると指摘している<sup>15)</sup>。この規定から見れば、労働組合だけでなく、労使協議会などの協議機関も団体交渉手続に参加することができるという解釈する余地がある。

結論として、国際的労働基準の規範からは、団体交渉は労働組合の排他的活動ではないということが暗示される。結社の自由に関する様々な条約や ILO ダイジェストは、「労働団体」または「労働者組織」は、事業所内の多様な労働者のグループを含み得ることを定めている。

#### IV 結論——従業員代表の統一的システムのために

以上の議論からは、労働組合以外の常設の従業員代表制度の必要性を肯定せざるを得ない。そのような機関は、労使協議会や勤基法上の労働者代表の欠点を補い、事業所での統一的意思決定に寄与するものでなければならない。ILO 条約の態度は、従業員代表メカニズムが必ずしも労働組合に限定されるものではないという考えの支えとなる。

新しいシステムの具体的な説明は、この論文の範囲を超えるものであるが、ここに簡単な草案を提示してみる。新しい代表制度のいくつかの必須

の構成要素として、次のものが挙げられる。

- 代表は労働者の過半数から支持を獲得しなければならない。
- 選挙は民主的方法で実施されなければならない。
- 事業所内での集団や地位にかかわらず、すべての労働者は公正に代表されなければならない。
- 選出された代表の正当性について労働者が異議を述べることができる手続が存在しなければならない。
- 適切なメカニズムを通じて、使用者の不当な影響を防止しなければならない。

これらの要請に加え、立法者は、この新たな機関に与えられる権限が、労働組合の集团的権利を侵害することのないようにしなければならない。また、労働組合の憲法上の保護は憲法改正が行われない限り、否定されてはならない。労働組合と新しい常設機関との関係は韓国労働法の構造とよく調和するものでなければならない。それによって紛争や混乱が最小限に抑えられなければならない。産別組合へ移行する傾向の中で、労働組合の代表は、労働組合の権限が労働組合以外の機関と調和するよう努め、すべての労働者の利益と権利が公正に代表されるようにしなければならない。

- 1) Danielle Venn (2009) Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators, www.oecd.org/els/workingpapers
- 2) 朴志淳「わが国の労働協約適用率実態把握及び外国事例比較分析」雇用労働部, 2010 年。
- 3) 李哲洙「産別体制への転換と法律的争点の再照明」労働法研究 30 号, ソウル大学労働法研究会, 2011 年, 参照。
- 4) この主題に関する具体的分析として, 李哲洙, 前掲論文参照。
- 5) 韓国法制局は「労使協議会」に Labor-Management Council という英訳を用いている。しかしながら法令上の機構としての目的, 役割及び機能をより綿密に考慮すれば, 特に労使協議会がその事業所内で議決を可決させる権限を有する点においても, Council という用語は正確ではない。“Committee” が勤基法の意図する法的性格をより良く表す。このため, 著者は Council ではなく Committee を用いる (訳者注: 本翻訳では Labor-Management Committee を「労使協議会」と訳している)。
- 6) 1980 年の法制定時の名称は「労使協議会法」であった。
- 7) 特に労働協約の内容と労使協議会の議決が対立する場合, 韓国労働法上, 労働協約の「規範的効力」を考慮すれば, 議決は効力を否定される可能性がある。したがって, 学説上は, 議決の法的効力に関して, 現行法の下では, 紳士協定に



すぎないと解釈されている。

- 8) 韓国労働研究院, 「2008KLI 労働統計」, 2008 年。
- 9) 勤労基準法の公式英語訳 (法制局による翻訳) によると, 使用者と労働者代表間の合意には「書面合意 (written agreement)」の用語が用いられている。しかし, 事業所においてはその他の書面合意 (例えば, 労働協約) が存在するので, これは不正確な翻訳と思われる。それゆえ, 筆者は書面合意に代えて「労使協定 (works agreement)」の用語を用いることとする。
- 10) 韓国大法院判決, 2004. 10. 15. 2001DU1154。
- 11) 金東元「非正規労働者の組合員資格及び労使関係」雇用労働部報告書, 2005 年。
- 12) 1948 年の結社の自由及び団結権保護条約 (87 号)。
- 13) 1971 年の労働者代表条約 (135 号)。
- 14) 1981 年の団体交渉条約 (154 号)。

- 15) 自ら選ぶ労働者の組織を設立する権利は, 特に——労働者がそのように選ぶ時——企業単位での一つ以上の労働者組織を設立するという事実上の可能性を含む。Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, Fifth (revised) edition, International Labour Office, 2006, para. 315.

(翻訳: <sup>ちやどんうく</sup>車東昱 (東京大学大学院法学政治学研究科博士課程))

Choel Soo Lee ソウル大学ロースクール教授。 Ida. D. Lee ソウル大学ロースクール博士課程。弁護士 (ミテネシー州)。
---