

講 演

韓国労働関係法等の改正をめぐる諸問題

宋 剛 直

- 一 はじめに
- 二 立法史
- 三 1996・1997年改正法の背景
- 四 1997年改正法の内容
- 五 総 括

一 はじめに

韓国では、1996年12月に「労働組合及び労働関係調整法」（以下、労働関係法という）、「勤労基準法」、「労働委員会法」、「勤労者参与及び協力増進に関する法律」の改正が与党の単独強行採決により実現された。しかしこの改正法に対してはその即時撤廃を求める労働者側の大闘争が起き、労働法学者、さらに政治の場においても大きな論争を呼び起こした。その結果、1997年3月13日には右改正法が再改正されざるをえなかったのである。

そこで、韓国の労働法の立法史を憲法の労働基本権保障の変遷と労働法の制定の過程を簡単にみたうえ、改正された労働関係法等を巡る諸問題を、私見を加えながら検討することにする。

二 立 法 史

1 日本植民地（1910・8—1945・8）下の労働法制

まず、一般の法律として、治安警察法（1900年）は韓国には適用されなかったものの治安維持法（1925年）、暴力行為等処罰に関する法律（1926年）、国家総動員法（1938年）等は、韓国にも適用されていた。その他、政治屋外集会禁

止令（1910年）、犯罪即決令（1910年）、集会取締に関する件（1910年）、警察犯処罰規則（1912年）等の韓国適用のみの法令もあった。

労働関連法として、工場法（1916年）は韓国に適用されなかったが、朝鮮鉱夫労務扶助規則（1938年）、賃金統制令（1938年）、国民徴用令（1939年）、工場就業時間制限令（1939年）、労働調整令（1941年）、国民勤労報国協力令（1941年）、朝鮮救護令（1944年）等は、適用されていた。これらは、いずれも労働運動の弾圧・戦争遂行のための労働力の確保及び管理を目的としたものであって、労働立法として位置づけられていない⁽¹⁾。

2 米軍政期（1945・9・11—1948・8・15）

日本の敗戦後韓国も米軍の占領下に入ることになるが、まず占領軍は、治安維持法等の弾圧法規を廃棄し、一般労働賃金に関する法令（1945年）、暴利に関する取締法規（1945年）、労働委員会法（1945年）、勤労問題に関する公共政策及び労働部設置に関する法令（1946年）、児童労働法規（1946年、施行されず1947年5月に「未成年労働保護法」に代わる）、最高労働時間に関する法令（1946年、実施はされなかった）等の労働者保護法を制定した。

韓国ではこの時期を韓国の労働立法の出発点とみるのが一般的である⁽²⁾。

3 1948年8月15日、大韓民国政府の樹立—1996年の改正前まで

憲法の制定（1948・7・17公布、施行）と労働基本権・利益均霑権の保障（第18条）後、朝鮮戦争が終わったのは1953年7月17日であるが、その直前に労働組合法・労働争議調整法・労働委員会法の制定（1953・3・8）、勤労基準法の制定（1953・5・10公布、8・9施行）をみた。この時の労働法は日本の労働法を模倣したものであった。また戦争中であったにもかかわらず臨時首都で

（1） しかし植民地下の資本主義経済の現れに伴って労働組合の結成なり労働運動は活発に行われた。だが、1931年の日中戦争の以後になると労働組合や労働運動は弾圧を受け、解散される労働団体が続出し、労働運動は地下にはいることになっていくなかで、労働組合運動は日本の植民地支配に対する闘争（さらには暴力化・武装闘争化）へと変わって行った。詳しくは、金潤煥・金落中、韓国労働運動史、一潮閣、16-110頁参照。

（2） 私は、植民地下の法令の中では、1日10時間の労働・少年及び女子労働者の坑内労働禁止等を定めた「朝鮮鉱夫労務扶助規則」、1日12時間の労働・月に2日の休日等を定めた「工場就業時間制限令」などは、少なくとも沿革的には近代的な労働者保護法であるといえるのではないかと思う。

あった釜山で労働法が制定されたのは、朝鮮紡績争議等の労働運動・大統領選挙を前にしての政治的な狙いもあったといわれる⁽³⁾。

その後、憲法の改正（1962・12・26制定，1963・12・17施行—第3共和国）で、公務員の労働基本権は法律で認められる者⁽⁴⁾以外には全面的に禁止された。1960年代には，1961年5月16日の朴正熙前大統領の軍事革命後，職業安定法（1961・12・6），船員法（1962・1・10），産業災害報償保険法（1963・11・5），国家公務員法（1963・4・17），私立学校法（1963・6・26），地方公務員法（1963・11・1），産業災害補償保険法（1963・11・5）等が制定され労働法が整備されていくとともに，1961年12月の労基法，1963年の労組法（4月・12月），労調法（4月・12月），労委法（4月・12月）等が改正された。これらの法律の制定・改正は，通常の国会でない国家再建最高会議⁽⁵⁾という非常機構によるものであった。また職業訓練法（1967・1・16）も制定される。

ところが，1970年代になると国家非常事態の宣布（1971・12・6）とともに「国家防衛に関する特別措置法（1971・12・27）」第9条により，団体交渉または団体行動の行使は主務官庁の調停に従うこととなった（1981・12・17廃止）。また1972年12月27日にはいわば「維新憲法—第4共和国」といわれる憲法の改正が行われ国家安保や経済の発展が国家の最優先課題とされ、人権・基本権は後退される。労働基本権の制約も公務員の外に国営企業体・公益事業体・国民経済に重大な影響を及ぼす事業体に従事する労働者にまで広げてその団体行動権を法律により制限し，あるいは認めないことができる（第29条第3項）とし，労働基本権の制限の幅を広げた。この時代にも通常の国会でない非常国務会議⁽⁶⁾により1973年，1974年の労働法改正が行われた。1974年の改正は，「国民生活の安定のための大統領緊急措置」（1974・1・14，それには賃金債権の優先支給・労基法上の罰則強化・労働協約不履行者—右特別措置法の実効化を図る—に対する処罰等が含まれた）の解除をまえにしての改正であった。1976年には，通常の国会で，職業訓練基本法（1976・12・31）・職業訓練促進基金法

(3) 金潤煥・金落中，前掲書，216頁。朴洪圭，労働法論，三英社，120頁。

(4) それは，公務員服務規定第28条により，いわば現業公務員である通信・鉄道・国立医療院に従事するもののなかで一定の者となっている。

(5) 革命軍は軍事革命委員会を組織したが，その後これを「国家再建最高会議」にその名を変え，国家再建非常措置法（1961・6・6）により，右議会に国会の権限を与えた。

(6) 1972年10月17日の非常戒厳の宣布により国会は解散されることになるが，そこで国会に代わるものとして非常国務会議ができた。

(1976・12・31)の制定される。

それから1980年代には、憲法の改正(1980・10・27公布・施行、第5共和国)で労働基本権、特に右の団体行動権の制限の対象に「防衛産業体」が加えられた外、またも通常の国会でない国家防衛立法会議⁽⁷⁾により、新しく労使協議会法(1980・12・30)が制定されたし、1980年12月31日には労働4法の改正、教育公務員法(1981・11・23)、産業安全保健法(1981・12・31)が制定された。その後通常の国会で国家有功者礼遇等に関する法律(1984・8・2)、塵肺の予防と塵肺勤労者の保護等に関する法律(1984・12・31)、最低賃金法(1986・12・31)の制定がされた。

最後に、現行憲法(1987・10・29公布、1988・2・25施行—第6共和国)では、公務員の労働基本権の制約に変わりはないものの、団体行動権の制限の対象は「主要防衛産業体」に限られたし、また男女雇用平等法(1987・12・4制定、1989・3・7、1994・11・28改正)、1987年11月28日の労働4法の改正、障害者雇用促進等に関する法律(1990・1・13公布)、社内勤労福祉基金法(1991・8・10)、高齢者雇用促進法(1991・12・31)、雇用政策基本法(1993・12・31)、中小企業勤労者福祉振興法(1993・12・27)、雇用保険法(1993・12・27)が次々と制定された。

その後、労基法の改正(1989・3・29公布)はあったものの、1989年3月9日国会の本会議で可決された労組法・労調法改正案が政府の再議要請・廃棄となった⁽⁸⁾。しかし他面においては、国際人権規約への加入(1990・7・10)とともに、ILO加盟国となって(1991・12・9)中身はないとはいえ、1995年12月31日現在ILO条約第73号・81号・122号・142号を批准している⁽⁹⁾。また1996年12月にはOECD(経済協力開発機構)に加入し、すでにELSA(雇用労働社会委員会)からの複数組合の保障・公務員及び教員の労働基本権の保障

(7) 1980年の憲法の附則第6条により、同会議は右憲法による国会の最初の集会日の前日まで存続し、またそれまで国会の権限を代行することとなっていた。

(8) 労働組合法は、6級以下の公務員の団結権・団体行動権の保障、労働協約の有効期間を1年にするなどが含まれていたし、労働争議調整法は、防衛産業体に従事する労働者の争議権の禁止を公益事業に準じて認めること、職場閉鎖の際の5日間の冷却期間の導入などが含まれていた。

(9) 憲法第6条第1項は、「…一般的に承認された国際法規は国内法と同じ効力を有する」としており、ILO条約第87号・第98号等のように批准国の数からも、また国際的な実態という点からも、右憲法の規定により、韓国でも法源として認められるべきものといえよう。

などに関する勧告もでている。

以上でみた労働法の変遷過程のなかで特徴として指摘できることは、第3共和国の憲法で公務員の労働基本権の制限規定が入ったこと、それはいまなお変わっていないこと、実際にも非現業公務員の労働基本権は全面的に禁止されていること⁽¹⁰⁾、憲法の改正の過程で団体行動権の制限の対象が拡大されてきたが、それが現在において「主要防衛産業体」に縮小されたこと、そしてそれに従事する労働者はすべて争議行為が禁止されたこと⁽¹¹⁾、また労働法の改正の担い手が、主に通常の国会でない非常機構により行われたことなどである。そして利害の対立する労使関係を規律し、しかも国家は中立の立場に立つことが求められる労働法について国家の非常機構が改正の主体となっていたということは、その労働法の改正の手続きがいかに不公正でありまたその内容も普遍化している労働者の権利保障とは逆のものであったのかをよく伺わせることである。実際にも労働法の改正の内容は改悪に向うものであった。それに関しては、後述することとする。

それでは右のような憲法の改正や立法の変遷（整備をも含む）のなかで、1996年、1997年の労働関係法等、労働法改正はどういう背景でどういう内容・方向への改正であったのであろうか。

4 1996年12月31日の改正—現在

1996年12月31日に、従来の労組法・労調法が、「労働関係法」に法の名称が変わるとともに改正されたし、また労基法・労働委員会法改正、さらに従来の労使協議会法がその名称も「勤労者参与及び協力増進に関する法律」に変わり改正された。しかし、右の法律はいずれも与党の単独強行採決により成立させられ1997年3月1日から施行されるものであったが、施行令のないまま効力が発したのち、1997年3月13日再改正・施行となり現在に至っている。施行令は同年3月27日に出された。右1996年の改正は、その内容・構造の面からみても韓国労働法の立法史上大きな改革であったともいえる。

本稿においては、1997年の改正が1996年の改正の内容を基本的に維持しながら部分的に補ったものであるという観点から、1997年の改正法を中心に見なが

(10) 拙稿、韓国労働法と労働運動の現状、日本労働法学会誌75号、143頁参照。

(11) 旧労働争議調整法第12条第2項。だがこの規定は、後述するように争議行為の禁止の対象を主要防衛産業体に従事する労働者の中で「防産物資を生産する業務に従事する者」に限ることに変わった（現行労働関係法第41条第2項）。

ら、その中で1996年改正法をも触れることにする。

三 1996・1997年改正法の背景

右改正法の背景としては、韓国のILO加入・国際人権規約の批准・OECD加入などの国際的な労働環境、金泳三大統領の「新労使関係」⁽¹²⁾の形成という政策、活発な労働運動等を挙げられよう。しかし改正法の背景は、その内容に直接影響を与えたと思われる、立法権を持つ国会の中の審議と、そして現行法の原型である1996年の改正法の改正提案者が政府で、しかも与党単独強行採決であったことからいうと大統領の諮問委員会である「労使関係改革委員会」⁽¹³⁾の会議での公益案から伺うことができよう。

ここでは政府の提案によって成立した1996年法を元にしてできた1997年法(提案者、環境労働委員長)の国会での審議の過程においてでてきた、1997年3月10日の与野党の3党の合意文から背景というものを伺うことにする⁽¹⁴⁾。

そこでは、

労働法問題を巡る対立を解消し、厳しい状況に置かれた経済を生かし、労使ともに成長するという国民的な念願を基本にしたこと、
国家間の競争において遅れてはならないこと、

(12) 大統領の新労使関係の5大原則(共同善の極大化・参加と協力・労使自律と責任・教育重視と人間尊重・制度と意識の世界化)を指すものである。

(13) 1996年5月9日に新労使関係の5大原則の実現のために発足した。委員は、公益・労働者・使用者委員から構成(30名)されている。同委員会は、現在、いわば第2次の課題として、労使関係(公共部門等)を扱う第1文課、労働条件(勤労基準法の適用拡大・時間短縮・標準賃金改善・社会保険を通じたの福祉向上等)を扱う第2分課、雇用人力(職業能力向上・雇用安定・非正規労働者の雇用環境の改善等)を扱う第3文課別に活動している。

(14) 詳しいことは、国会からでた「労働関係法合意事項」という文書(内部資料)の中の、「与・野3党合意案を発表しながら」(同資料、3-6頁)参照。また1997年の改正法の場合には審議の内容は全く知られていない。ただ「合意文」だけである。大統領選挙を前にした与野党の取引の結果と思われるが、旧労組法第12条の労働組合の政治活動禁止規定は削除されたにもかかわらず、労働法改正において、どの政党がどういう立場を取ったのかすら知られないというのは、労働組合の活動領域の幅を広げた労働関係法の方向とも矛盾することといえよう。

さらに、労使に対し、労使が一体となって「新しい労使関係」を作り、国民とともに21世紀の新たな未来へに前進できるよう努力することを求めている。

従って、結論的にいうと、1996年法・1997年法の改正は、国際的労働環境、政策、労働運動等を背景としたものの、その中心にあったのは「経済の競争力」の強化にあったといえる。これは、3党が改正法の合意文の中で政府に対し、労働者の生活の質を高めるために中小企業の労働者の生活向上と雇用安定のためのいち早く特別法案を国会に出すこと、労働組合の財政の自立のために改正後5年間は、労働組合が自主的に活動できるよう組合の財源に対し税制支援等を求めていることからよくわかることであろう⁽¹⁵⁾。

四 1997年改正法の内容

それでは1997年の改正の内容に入ることにする。内容は、労働関係法、勤労基準法、労働委員会法、勤労者参与及び協力増進に関する法律の順に、重要と思われるものを、条文の順で見えていくことにする。

1 労働関係法

(1) 労働組合

1) 組合の設立

複数組合の設立の自由（第5条）である。

とはいっても2001年12月31日までは上級団体（聯盟・総聯盟）でない1つの事業または事業場におけるいかなる複数組合（支部等）の設立は禁止される（附則第5条）。これまでは、聯盟・総聯盟の場合であっても複数組合の設立は不可能であった（旧労組法第3条5号）。しかしながら総聯盟の場合も、「韓国労働組合総聯盟」は労働関係法上合法とされているが、「全国民主労働組合総聯盟」（1995年11月結成）は法改正後も加盟している聯盟のなかに「全国教職員労働組合」・「現代グループ労働組合総聯盟」のような同法上非合法とされる組織がある等の理由で組合設立の申告書が返戻され（1997・5・8）現在に至っている。しかし1997年9月現在、右民主総聯に加盟している聯盟には全国病院労働組合聯盟など16個のものが有り、そのなかには最近に（1997・9・12）合法とされた右の現代という大企業のなかの「現代グループ労働組合総聯盟」

(15) 国会の「労働関係合意事項」文書（注14）4-5頁。

も含まれている。また労働組合の設立の申告は通常の単位組合の場合は管轄の行政官庁であったのを、すべて労働部長官に申告することにした（第10条）。

しかし、非現業公務員（国家公務員法第66条）、国公立学校の教員（教育公務員法第53条）、私立学校の教職員（私立学校法第55条）、また軍人、警察、消防、矯正職の公務員等は、団結権が全面的に否定されており、これらの労働者の労働基本権の問題は依然として残されたままである⁽¹⁶⁾。

2) 組合専従者

組合専従者に対する使用者の給与の支給自体を不当労働行為とした（第81条4号）。但し、就労中の使用者との協議等の許容・最小限の組合事務所の提供は認められる（第81条4号但書）。また2001年12月31日までは、組合専従者は使用者に給与の支給を続けさせることができる（附則第6条）。

しかし現在の時点においても新しく組合専従者に給与を支給することは禁止されるとともにそれは不当労働行為と解される。従来も右但書の規定はあったが、本文で「労働組合の運営費を援助する行為」としていたのを、「労働組合の専従者に給与を支援し」に変えたものである。

それは、労働組合がかち取った、いわば組合のイニシアチブによったものとしての組合専従者の給与の支給まで、しかも組合の積極的な要求ないしは闘争の結果得られた給与の支給は不当労働行為に該当しないとの大法院（最高裁）の判決⁽¹⁷⁾がでているにもかかわらず、立法をもって（法律案の提案者である政府、さらに与党議員が多数を占める国会という立法府により）使用者の不当労働行為としたのである。2002年からは、使用者の組合専従者への給与の支援の禁止に違反した場合には、2年以下の懲役または2千万圓以下の罰金に処せられる（第90条）。また使用者は2001年12月31日までに組合専従者に対する給与の支給の規模を労使協議により漸進的に縮小するよう努力すること、そしてその財源を労働組合の財政の自立に使わなければならないとしている（附則第6条第2項）。実際に労働組合はもの売ったりしながら組合の財政の確保に

(16) 公務員等の労働基本権の問題について、詳しくは、辛仁鈴、労働基本権研究、ミレサ、157頁以下参照、拙稿、「労働組合及び労働関係法」第81条但書の解釈、柳谷朴源永教授追悼記念論文集、世宗出版社、200頁以下参照。しかし憲法裁判所は、国家公務員法第66条第1項・私立学校法第55条等は憲法の労働基本権保障等に反するものではないと決定している（韓国労働研究院、労働判例集、832-844頁参照）。

(17) 大法院、1991・5・28判決、韓国労働研究院編、労働判例要旨集、805-806頁参照。

努めているといわれる⁽¹⁸⁾。このような状況の中で、旧労組法第24条の「労働組合の組合費は毎月その組合員の賃金の100分の2を越えることはできない」との規定は削除された。

3) 組合の政治活動

労働組合の公職選挙期間中の政治活動の禁止規定（旧労組法第12条）の削除である。

しかし「公職選挙及び選挙不正防止法」により、選挙期間中（第59条によると候補者登録が終った時から選挙日前日までとされる）には、団体はその名称を問わず、その名義または代表者名義で、特定の政党または候補者を支持・反対し、あるいは支持・反対することを勧誘する行為を禁止している（第87条違反には、第255条11号による「……3年以下の懲役または600万圓以下の罰金に処する」との罰則適用）。また「政治資金に関する法律」により、組合を政治資金を寄付できないものの一つ（第12条違反に対しては第30条5号による「……3年以下の懲役または500万圓以下の罰金に処し、提供された金品その他財産上の利益は没収する。これを没収することができない時にはその価額を追徴する」との罰則適用）に挙げている。ところが現に全国民主労働組合総聯盟の委員長は全国聯合との共同の大統領の候補者になっており、事務室の準備をしているといわれるし⁽¹⁹⁾、韓国労働組合総聯盟も労働者の権利を守る候補者を支持するために大統領候補者にアンケートを出し、それに答えた候補者がい

(18) 古いものであるが、ある調査によると、調査に応じた176個の労働組合の中で、組合専従者がいないところは1個にすぎなかったこと、専従者の賃金については、調査に応じた165個の労働組合のなかで163個の組合で賃金が支給されており、その内105個の組合で平均賃金以上を、157個の組合で使用者から通常賃金以上を支給しており、外に基本給に専任手当（5個）・通常賃金の40%（1個）・支給なし（2個）であった（全国労働組合協議会、賃金闘争・労働協約分析、ドルベゲ、94-5頁、1992）。また「勤労者参与及び協力増進に関する法律」により、常時30人以上の事業・事業場に労使協議会を設置することが義務づけられているし（協議会の設置を正当な理由なく拒むか妨害すると1千万圓以下の罰金に処せられる、第4条・同施行令第2条第1項・第30条）、協議会の労働者委員は、労働者の過半数で組織された組合がある場合には、組合の代表者と組合の委嘱するものとするので、組合専従者の給与の支援の第はこれとの関係においても議論されるべきと思われる（李柄泰、「労働組合及び労働関係調整法の内容と問題点」、改正労働関係法の評価と課題、韓国労働法学会（1997年春季政策討論会）、12-8頁）

(19) 朝鮮日報、1997・9・28。

たといわれる。その外、主に政治活動を目的とする場合には、労働関係法上労働組合の欠格事由に該当する（労働関係法第2条4号）としているのである。

従って労働組合の政治活動に対する特別な制限は削除されたといえる。しかしこれらの立法の規定は、労働組合を含む一般の「団体」の政治への参加という民主主義社会における基本的な権利の制限・侵害が問題になるだろうし、労使の対等の立場を保障しようとする労働法学の観点からみると、労働者の真の、言論・表現の自由、参政権の実現の必要、労使の対等に反する、使用者の政治への自由な参加及びその力等を考えると、組合に対する右の制限は、労働者にとって著しく不公平であるといえよう。

4) 組合員の資格制限

解雇の効力を争う者の組合員の資格について、従来は、労働委員会であれ裁判所であれ解雇の効力を争っていれば組合員の資格をみとめていたのを（旧労組法第3条4号、しかもこの規定は1987年の改正で新設されたものである）、不当労働行為の救済を申し出た場合に限り、しかも中央労働委員会の決定までに限り組合員としての資格を認めるとした（第2条4号エ）。

大法院は、旧労組法第3条4号は、使用者の「正当な理由なしの解雇」により組合の存続を阻止することのみならず、解雇の効力を争っていれば労働契約の当事者としての労働者、組合員としての地位をも維持することを含むものと解し、またその解釈は確定されていた⁽²⁰⁾。しかし労働部は、右の立法、大法院の確定されていた判決にもかかわらず、業務処理指針で、解雇措置ができれば雇用契約も終了し労働者としての身分、さらに組合員としての地位も⁽²¹⁾失うとしていたので論争されていたが、その後右指針を、解雇の効力を争うものは確定判決がでるまでは組合員としての資格を認めることに変えた（1995・5・18）。

ここでも、すでにみた、組合専従者の給与の支援についてと同様に、司法と行政・国会との関係で、立法のあり方を巡って議論されるべきと思われる。

改正法によれば、これからは、解雇の効力を争っても組合員資格が認められ

(20) 韓国労働研究院編、労働判例要旨集、556-561頁参照。

(21) 旧労組法第3条4号・労働関係法第2条4号エの規定により、労働者でない者の加入を許容するものは組合とみないとの規定とともに旧労組法第4条・労使関係法第2条1号では職業の種類を問わず賃金・給料その他これに準ずる収入により生活する者を労働者と定めていたので、雇用保険法（1993・12・27、法律第4644号、1995年7月1日施行）による失業給与が支給されることとなる以前には解雇されると通常労組法上の労働者の身分も失われたのである。

るのは、被解雇者が「労働委員会」に「不当労働行為」の救済を申請した場合にのみ、しかも中労委の再審命令までに限られることとなった。従って、中労委で解雇無効（不当労働行為の成立の肯定）となった場合は、行政訴訟で解雇有効となっても判決が大法院等で確定されるまでには、組合員としての資格は維持されるが、逆に中労委で解雇有効（不当労働行為の成立の否定）とされた場合には、確定判決で解雇無効となっても、それまでは組合員の資格は失われてしまう。

（2）団体交渉と労働協約

1) 団体交渉の当事者と担当者

団体交渉権と労働協約の締結権の一本化（第29条・第30条）である。

労働関係法では組合の総会の議決事項として、「労働協約に関する事項」（第16条3号・旧労組法第19条3号）を挙げている。また旧労組法第33条第1項は、「労働組合の代表者または労働組合から委任を受けたものは、……労働協約の締結その他の事項に関し交渉する権限を有する。……」としたのは、労働関係法第29条第1項が「労働組合の代表者は……交渉し、労働協約を締結する権限を有する」に変わった。また旧労組法の下で、大法院は双龍重工業労働組合の労働協約変更命令取消事件において、「……交渉する権限というのは、……労働協約を締結する権限を含む……」と解した⁽²²⁾。

従って、今回の改正は大法院の判決を立法化したものと理解できよう。こうして、総会の決議によっても、一度交渉担当者により締結された労働協約であればそれを承認するか否かについて組合員全体の意思を問うことはできなくなったのである。

2) 労働協約の予後効

労働協約の余後効について、いわゆる自動延長条項の効力を明文で肯定した（第32条第3項）。

労働協約が有効期間の満了後、自動延長されている場合には、解約しようと

(22) 韓国労働研究院編、労働判例要旨集、605-607頁参照（1993・4・27判決）。大法院の少数意見をも二つでているが、その中には組合民主主義を担保するにも組合員の意思による承認が必要との意見もあった（右労働判例要旨集606-607頁）。また釜山高等法院の2審では、交渉権には労働協約の締結権まで含むものとは解されないとした（民労総、改正労働法解説、63頁-内部資料である）。

する日の3ヶ月前までに相手方に通知し解約できる（第32条第3項但書）。また特別の協定のない場合には従来とおり労働協約の有効期間の満了日から3ヶ月間はその協約の効力が存続する（第32条第3項本文・旧労組法第35条第3項）。

(3) 緊急命令制度の導入

不当労働行為の場合に、被害者の意思にかかわらず処罰される（第90条）。また中労委の救済命令の履行のための緊急履行命令制を導入した（第85条第5項・第95条）。

従来は、使用者の不当労働行為の処罰は被害者の意思によるとされたが（旧労組法第46条の2）、それを削除したのは、不当労働行為の予防とともに、それが使用者の処罰を武器に組合側の交渉手段に使われたこと等が主な理由であったようである⁽²³⁾

また緊急履行命令制とは、中労委の再審判定に不服で行政訴訟を提起した場合には、法院は、中労委の申請により決定で判決の確定する時まで中労委の救済命令の全部または一部を履行することを命ずることができること、またこの場合には当事者の申請・職権でその決定を取り消すことができることをその内容とするものである。右の命令に違反する者は、500万圓以下の過料（当該命令が作為を命ずるものであるときには、その命令の不履行の日数の1日につき50万圓以下の割合で算定した金額）に処せられる（第95条）。

(4) 労働委員会の労働協約の解釈権

労働委員会の労働協約の解釈権の新設である（第35条）。

労働協約の解釈または履行方法に関し当事者の間に意見が一致しない時には、当事者双方または協約の定めるところによりいずれかの一方が、労働委員会にその解釈または履行方法に関する見解の提示を求めることができ（同条1項）、労働委員会は右の要請を受けた日から30日以内に明確な見解を提示すること（同条2項）、右の労働委員会の見解は仲裁裁定と同一の効力を有することとした（同条3項）。仲裁裁定の効力は労働協約の効力と同一である（第70条第2項）。

(23) 韓国経営者総協会，新労働法解説（労働部編），26頁（内部資料である）。

(5) 労働争議・争議行為

1) 労働争議の定義

労働争議をいわゆる利益紛争に限って認める、「労働争議とは、……労働条件の決定に関する主張の不一致により生じた紛争状態をいう。……主張の不一致とは当事者の間に合意のための努力を続けたにもかかわらず、それ以上自主的な交渉による合意の余地がない場合をいう」とした（第2条5号）。

従来は、「労働争議とは、……労働条件に関する労働関係当事者間の主張の不一致による紛争状態をいう」（旧労調法第2条）としていた。

従来大法院は、労働争議には利益紛争のみならず権利紛争も含まれると解していたが、行政解釈としては、労働争議には権利紛争は含まれないと解していた⁽²⁴⁾。ここでも行政解釈がそのまま立法化されたのである。さらに「主張の不一致」の要件である、「自主的な交渉による合意の余地がない場合」の解釈の問題が残される。

また権利紛争の場合には、先にみたように、労働委員会にその解釈・履行方法について見解の提示を求めることができ、さらに右見解は労働協約と同一の効力を有する（第34条第1）としており、双方または労働協約により当事者の一方が労働委員会に見解の提示を求める場合以外には、裁判に訴えるしかない。

2) 労働争議調整制度

労働争議の調整制度につき、従来の斡旋をなくし、調停・仲裁だけとなった。また労働争議が発生した場合には、労働関係当事者は他方の当事者に書面で通報しなければならない（第45条第1項）、争議行為に入るためには調整手続を経なければならない（同条第2項、これに違反すると1年以下の懲役または1千万圓以下の罰金に処せられる—第91条1号）。

またその他、従来からあった労働争議等の時の「自主的に解決するよう努力」しなければならないという当事者の責務の規定（第48条・旧労調法第5条）の外に、「自主的な調整の努力」規定が新設され、労働関係当事者が直接に労使協議または団体交渉により労働条件その他労働関係に関する事項を定め、あるいは労働関係の主張の不一致を調整し、またそれに必要な努力することは妨げられないとしている（第457条）。

調停期間は調停の申請があった日から一般事業は10日、公益事業は15日以内

(24) 大法院, 1990・5・15判決。1986・2・12, 労使32281-2243。いずれも, 季柄泰, 労働法, 玄岩社, 276-277頁参照。

であり、1 回に限りその期間以内で延長できる（第54条第1項・第2項）。また当事者の合意または労働協約の定めるところにより、私的な調停・仲裁も可能（第52条・旧労調法第5条の2）であり、この場合に当事者の合意により私的な調停・仲裁中であっても当事者の合意により労働委員会に調停・仲裁を求めることも可能であるが、調停期間等は労働委員会に求めた翌日から起算すると解される⁽²⁵⁾。さらに単独調停制度を新設し、労働委員会は双方の申請または同意を得て調停委員会に代わり、労働委員会の委員の中から双方の合意で選んだ者を委員長が指名する、単独調停人に調停させることができとし（第57条第1項・第2項）、調停案が当事者により受諾されるとそれは労働協約と同一の効力を有するものになる（第61条第1項・第2項）。その受諾の後、当事者の間で調停案の解釈または履行方法を巡り意見の不一致がある時には、当該調停委員会または単独調停人にその解釈または履行方法に関する明確な見解の提示（7日以内に）を要請しなければならない、見解の提示までには調停案の解釈または履行に関し争議行為をすることはできないとし（第60条第3項・第4項・第5項）、右の見解がでるとそれは仲裁裁定と同一の効力を有するとする（第61条第3項）。

仲裁は、任意仲裁を原則（第62条）とするが、必須公益事業（第71条第2項）⁽²⁶⁾において特別調停委員会⁽²⁷⁾の当該労働委員会への仲裁回付勧告とその決定により強制仲裁になる場合がある（第62条・第74条）。仲裁に入ると15日間争議行為は禁止される（第63条）こと、仲裁委員は労働委員会の公益委員の中から当事者の合意で選定した者の中から委員長が指名することになっている（第64条第3項。合意が成立されない場合には公益委員の中から委員長が指名、第64条第3項但書）こと、仲裁裁定書の送達を受けた後15日以内中労委に再審申立ができる（第69条第1項）こと、中労委の再審決定書の送達後15日以内に

(25) 韓国経営者総協会，前掲「新労働法解説（労働部編）」，32頁。

(26) 公益事業としては、定期路線旅客運輸事業、水道・電気・ガス・石油精製・石油供給事業、公衆衛生及び医療事業、銀行及び造幣事業、放送及び通信事業を指す（第71条第1項）。その中で、必須公益事業とは、鉄道（都市鉄道を含む）及び市内バス（特別市・広域市にお限る）運輸事業、水道・電気・ガス・石油精製及び石油供給事業、病院事業、銀行事業、通信事業をいう（第71条第2項）。

(27) 特別調停委員会とは、公益事業の労働争議の調停のために新設された委員会である（第71条第1項、その構成・委員長・仲裁回付の勧告などは、同条第2項・第3項・第73条・第74条に定められている）。

行政訴訟を提起することができる（同条第2項）こと、仲裁裁定・再審決定の効力が労働協約と同一である（第70条第2項）こと等は改正前と同様であるが、仲裁裁定の解釈または履行方法に関して当事者の間で意見の不一致のある時には当該仲裁委員会の解釈に従うとし、その解釈は仲裁裁定と同一の効力を有することを新設した（第68条第2項）⁽²⁸⁾。

最後に調整制度と関連して、緊急調整制度（第76条以下）がある。これも争議行為の期間の制限等が強化されたことを除くと従来の制度と同一であるが、それをみると次のとおりである。労働部長官は中労委委員長の見解を聞いて（第76条第2項）、争議行為が公益事業に関するもの・規模が大きいもの・著しく国民経済を害しあるいは国民の日常生活を危なくする危険の顕著なものである時には、緊急調整の決定ができる（同条第1項）とし、その決定を当事者と中労委に通告する（同条第3項）こと、中労委の調停開始（第78条）、中労委の右緊急調整決定の通告後15日（旧労調法第43条第2項では10日）以内の仲裁への回付の決定（第79条第2項）、右緊急調整の決定の通告後30日（旧労調法第41条では20日）間の争議行為中止（第77条。違反すると2年以下の懲役または2千万圓以下の罰金に処せられる、第90条）等である。

3) 争議行為

組合員は組合により主導されない争議行為をしてはならず（第37条第2項、後述の第89条の罰則適用）、争議行為は争議に関係のない者または就労しようとする者の出入り・操業・その他正常な業務の妨害禁止、暴行・脅迫を用いた争議行為への参加の呼びかけ・説得の禁止（平和的説得の立法化、第38条第1項。違反には、3年以下の懲役・3千万圓以下の罰金、第89条）、争議期間中の作業施設の損傷や原料・製品の変質または腐敗を防ぐための作業は正常的に遂行される（第38条第2項、違反には、第91条適用）こと⁽²⁹⁾、さらに労働組合の争議行為の指導・管理・統制の責任を定める規定（第38条第3項・罰則規定なし）を新設した。また労働組合の争議行為はその組合員の直接・秘密・無記名投票による組合員過半数の賛成で決定しなければこれを行なうことができ

(28) 但し、すでにみた単独調停の場合（7日）とは異なり、当該仲裁委員会の解釈の期間の制限がないが、これは立法の不備といえよう。私は、少なくとも単独調停の場合に準ずるべきだと思う。

(29) 変質・腐敗しやすいものを取り扱う事業または事業場における争議権は事実上不可能になり、争議権の本質的な内容を侵害することであり、憲法第37条第2項に反し違憲といえると思う。

ない（第41条第1項、違反には、第91条適用）。

生産施設の占拠（新設）⁽³⁰⁾・暴力破壊の方法の争議行為の禁止（第42条第1項、違反には89条適用）⁽³¹⁾、従来からあったものであるが安全保護施設の正常な維持・運営の妨害禁止（同条第2項、違反には、第91条適用）、さらに労働部長官⁽³²⁾には右の第42条第2項の禁止に反する争議行為に対して労働委員会の決議により争議行為の中止を命ずることが認められるし（同条第3項）、時間的に余裕のない時には即時に争議の中止を命ずることもできるが、この場合には労働委員会の事後承認を得なければならない（同条第4項）としている。

また争議行為期間の失った賃金の要求を貫くための争議行為の禁止（第44条第2項、違反には第90条適用）を新設し⁽³³⁾、使用者には争議行為により中断された業務の遂行のために当該事業と関係のない労働者の代替労働を禁止する（第43条第1項、違反には、第91条適用）とともに、争議行為により中断された業務の請負・下請けの禁止を新設した（同条第2項、違反には、第91条適用）⁽³⁴⁾。

さらに重要防衛作業体に働く労働者の中で、電力・用水・主に防衛産業物資

(30) 大法院（1990・10・12）は、争議手段である職場占拠は、「使用者側の占有を完全に排除しないととも、その操業も妨害しない部分的で併存的な占拠である場合に限り正当性が認められるものであり、これを越え使用者の企業施設を長期にわたって全面的・排他的に占有することは使用者施設管理権能に対する侵害であり、不当というべきである」とした判決（韓国労働研究院編、労働判例要旨集、684-685頁参照）を出しており、改正法はそれより後退したものといえよう。但し、占拠禁止の対象になる施設は、電気・電産・通信施設等に限られることではあるが（注31）。占拠禁止の対象になる施設であっても具体的には、従来の学説・右判例と同様に解されるべきといえよう（辛仁鈴、労働組合及び労働関係調整法の内容と問題点、前掲改正労働法の評価と課題、22頁）。

(31) 同法施行令第21条によると、職場占拠が禁じられる施設として、電気・電算・通信・鉄道・船舶（建造・修理・停泊の船舶を含む）・航空機・火薬などの保管する施設等が挙げられている。

(32) 旧労働法第13条第3項では、労働部長官・ソウル特別市長・広域市長・都知事であったのが、労働部長官に限られた。

(33) 早くも、1997年8月7日、大字重工業オッポ造船所労働組合は、1996年12月27日から1997年1月14日の労働法改正反対ストに参加しその間賃金を失った組合員に40万圓支給した例もでた（中央日報・1997・8・8）

(34) 旧労働法第15条では、「使用者は争議期間中、争議と関係のない者を採用または代替することができない」としていた。

を生産する業務に従事する者の争議行為を禁止し（第41条第2項・第88条）⁽³⁵⁾、従来のそれらの労働者の全面的な争議禁止（旧労調法第12条第2項）⁽³⁶⁾を緩和した。

（6）第3者介入禁止規定の改正

改正前の労組法（第12条の2）、労調法（第13条の2）、労使協議会法（第27条）は、総聯合団体または産業別の聯合団体以外の者が、労働組合の設立や加入・運営に介入すること、団体交渉や争議行為の操縦などに介入すること、労働関係の当事者である労働者または当該組合以外のものの労使協議会の運営などに介入することを第3者介入とし、それぞれの法律において最も重い罰則の規定を置いて禁止した⁽³⁷⁾。また憲法裁判所（1990・1・15、1992・4・28）は、労組法・労調法上の第3者介入禁止規定は、第3者が労働争議に介入すると争議・団結権・団体交渉権が歪曲される恐れがあること等を理由に、合憲と決定していた⁽³⁸⁾。

改正法では、団体交渉・争議行為に関連し支援を得ることができるとして認められてきた「法令により正当な権限を有する者」・「当該労組の加入した連盟・総連盟」の外に、「当該使用者の加入した使用者団体」・「当該労組・使用者が支援を得る為に労働部長官に申告した者」を加えた（第40条第1項）が、それ以外の者は団体交渉または争議行為に関与し、あるいはそれを操縦・扇動してはならないとした（同条第2項、違反には右第89条適用）。これは実質的

(35) 同法施行令第20条では、「主要紡産物資を生産する業務に従事する者」として、紡産物資の完成に必要な製造・加工・造立・整備・再生・改良・性能検査・熱処理・塗装・ガス取扱の業務に従事するものと定めている。

(36) また旧労調法第12条第2項で、国家・地方自治団体に勤務する労働者の争議行為も全面的に禁止していたのを削除したが、団結権・団体交渉権が保障される現業公務員（注4）に一律的に団体行動権を否定する同条は憲法に合致しないとの憲法裁判所の決定がでていたし（1993・3・11、韓国労働研究院、労働判例要旨集、853頁参照）、そこでは国会の任期中の事実上立法活動が終了する1995年末までに同条を改正すべきことをも決定していた。右の削除は憲法裁判所のこの決定と無関係とはいえないであろう。

(37) 労組法第45条の2で、3年以下の懲役または500万圓以下の罰金に、労調法第45条の2では、5年以下の懲役または1000万圓以下の罰金に、労使協議会法第30条では、3年以下の懲役または500万圓以下の罰金に処するとしていた。

(38) 韓国労働研究院編、労働判例要旨集、822-832頁参照。

には従来の第3者介入禁止条項を存続させながら、わずかな修正を加えたにすぎないものといえよう⁽³⁹⁾。

2 勤労基準法

(1) 短時間労働者保護

1) 短時間労働者・所定労働時間の定義

短時間労働者の定義が新設され、「短時間労働者」とは、1週間の所定労働時間が当該事業場の同種業務に従事する通常労働者の1週間の所定労働者の時間に比し短い労働者をいうとした(第21条)。また「所定労働時間」の定義を新設(第20条)したが、それは一般労働者でいうと、休憩時間を除いて1週44時間・1日8時間の法定労働時間の範囲内で労使に間で定めた時間が所定労働時間になる⁽⁴⁰⁾。

2) 短時間労働者の労働条件

そこで、短時間労働者の労働条件は、当該事業場の同種の業務に従事する通常労働者の労働時間を基準として算定した比率により決められるとし(第25条。基準になる必要な事項に関しては、同法施行令第9条第1項・別表1)、また「1週間の所定労働時間が顕著に短い短時間労働者」のには同法の一部の規定の適用を排除することができるとしたが、その対象になるのは、4週を平均し1週15時間未満の労働者(第25条第3項、同法施行令第9条第2項)であり、それらの労働者には、退職金(第34条)・休日(1週1日の、第55条)・月次有給休暇(月に1日等、第57条)、年次有給休暇(1年皆勤には10日・9割以上出勤者には8日等、第59条)が適用されない(同法施行令第9条第3項)。

(2) 整理解雇制度の導入

整理解雇制を立法化した(第31条)。法律上は、「経営上の理由による雇用調整」というが、解雇するには「緊迫した経営上の必要」があることを要し(第31条第1項)、使用者の解雇回避努力・合理的で公正な解雇基準によるこ

(39) これに反して、労使協議会法上の第3者介入禁止の規定は、削除された。

(40) その他、15才(旧勤労法55条では13才であった)以上18才未満は、従来どおり、1日7時間・1週42時間(第67条、ただし当事者の合意により、1日1時間・1週6時間延長できる)、有害・危険な作業に従事する労働者(産業安全保健法施行令第33条第3項)の場合は1日6時間・1週34時間以内の範囲内で労使の間で定めた時間が所定労働時間になる。

と（以上同条第2項）・これらについて労働組合（当該事業または事業場の労働者の過半数を代表することが必要）または労働者の過半数を代表する代表者（右組合がない場合）と誠実に協議すること（同条第3項）をその要件とした。但し、この制度は公布日から2年後（1999・3・13）に施行する（同法附則第1条）。

また韓国は、従来から労働者を解雇・休職・停職・転職・減給・その他の懲戒をするには「正当な理由」を要していたが（第30条第1項）、右の第31条の新設によりそれによる解雇は「正当な理由」のある解雇とみとした（同条第4項）。

それでは、「緊迫した経営上の必要」とはどういう場合であろうか。

その点に関して、1996年改正法では、「経営上の理由による解雇」という名の下で、経営上の理由として、継続する経営の悪化・生産性の向上のための組織または作業形態の変更・新技術に導入・その他技術革新による産業の構造的変化または業種の転換などを挙げ（改正前、第27条第1項）、継続する経営悪化による譲渡・合併・引受（同条第2項）などを、それぞれ「緊迫する経営上の必要」とみていた。それに使用者の解雇回避義務・合理的で公正な解雇基準・この基準により解雇対象者を選定することを定めていた（同条第3項）⁽⁴¹⁾。

しかし、1996年法の「緊迫した経営上の必要」とみて挙げていた例等を、そのまま現行法の「緊迫した経営上の必要」の理由と見ることができないことは同法の改正から明確になったといえよう。

そこで、大法院の判決の中から「緊迫した経営上の必要性」を判断を見ることにしよう。

大法院は、「解雇しなければ企業経営が危うい程度」⁽⁴²⁾・「緊迫した企業経営上の必要性とは、……営業成績の悪化という経済的な理由のみならず、……作業形態の変形、新技術の導入という技術的な理由と……技術革新による産業構造的変化をも理由に……かならずしも企業の倒産を回避するための場合に限ら

(41) その他、整理解雇をするには、使用者は、60日前まで組合と労働者にその事実を通知し（第27条の3第1項）、組合または労働者の代表者（組合のない場合）と誠実に協議すること（同条第2項）、右通知後2年以内に労働者を採用するときには、被解雇者から優先的に雇うこと（第27条の4。1997年の改正で削除されたが）を定めていた。

(42) 大法院（1989・5・23）、韓国労働研究院編、労働判例要旨集、500頁。

れる必要はなく、人員整理が客観的にみて合理性があると認められる時には緊迫した経営上の必要性があるものと広くみなければならない……」⁽⁴³⁾と判断している。その外に整理解雇の要件として、大法院は、解雇回避の努力・合理的で公正な整理基準・組合または労働者側との誠実な協議を挙げており、これらの要件は確立しているといえる⁽⁴⁴⁾。問題は、現在においてもまた整理解雇制度の施行後においても依然として具体的な事件における「緊迫した経営上の必要性」の解釈に任されているところにある。それなのに何故に極度の労使の対立を起こしながら立法化されたのか、私にはよく理解できないところである。判例は変更される可能性があるから、それに任すより立法化した方が確実だと考えたからであろうか。

私は、大法院が言う「かならずしも企業の倒産を回避するための場合に限られる必要はなく」は妥当でない。大法院自ら求めている、いわゆる「4要件」というものは、整理解雇の正当性の判断において厳格に適用し、「企業の倒産を回避するための場合にのみ」で、さらにその外の要件をも充たした場合に初めて充たされると解しなければ、憲法上の「勤労権」の保障にならないと思う。

(3) 退職金中間清算制度の導入

韓国は、従来から退職金制度（継続年数1年に30日分以上の平均賃金）を法律をもって保障していた。それは現在も同一であるが（第34条第1項）、それに退職金中間清算制を新たに導入し、使用者は、労働者の要求があった場合で退職前に当該労働者の勤務期間に対する退職金を予め清算できるとし、支給後の退職金の算定は清算した時点から起算するとした（同条第3項）。また退職金は労働者を被保険者とし施行令（第11条）で定める退職年金保険その他これに準ずる保険に加入し、労働者の退職時に一時金（右第34条第1項の退職金より少なくてはならない）または年金として受領させる（同条第4項）ことができることを新設した。

ところで、1989年3月29日の勤労基準法（法律第4009号）の改正の時に、従

(43) 大法院（1991・12・10）、韓国労働研究院編、労働判例要旨集、501頁。

(44) 大法院の判例については、韓国労働研究院編、労働判例要旨集、502-511頁参照。このように確立していた判例法理や学説に、立法の介入により生じた現実の問題として、施行猶予期間中の整理解雇の有効性の有無が争われることとなった。

来からあった賃金債権の優先弁償⁽⁴⁵⁾の制度の中で、「……3月分の賃金は」使用者の総財産に対するすべての債権に優先するとしていたのが、「……3月分の賃金と退職金及び災害補償金は」使用者の総財産に対するすべて債権に優先するということに改正された（旧労基法第30条の2の第2項・現行法第37条第2項）。

そのような状況の中で、憲法裁判所は、1997年8月21日に、退職金全額を使用者の総財産に対するすべての債権に優先させることは、他の債権者の不利益・企業の運営の困難（融資）などを理由に憲法の財産権保障等に合致しないとの決定をした。そのため法院（裁判所）で求められていた退職金の支給は中断されているし、立法の改正が急がれている中で、労使は早くから優先弁償の退職金の期間を巡り3年（中小企業特別措置法での退職金優先弁償期間）・8年（1989年の導入時点から右決定）と対立しているのである。

幸いに改正法で導入された退職金中間清算制や退職金年金保険制が同法の改正後5か月間でそれぞれ397企業・173企業（その後さらに増えている見込みであるとされる）で利用されているといわれるが⁽⁴⁶⁾、しかし中間清算制は使用者が鍵を握っており、勤続年数が10年、20年にもなる者にとっては、中間清算を求めても使用者が拒否すればその後企業が倒産すると、事後に支給される賃金である退職金が保障されない場合がでてくるだろう。使用者は、優先弁償期間が今いわれている3年・8年のいずれになっても右憲法裁判所の決定により増えてきた財産評価を担保に融資等を受けることができる。その後倒産により労働者だけが不利な立場に立たれる可能性が著しく大きくなるのである。これからこうした問題を見守っていく必要があろう。

（4）変形（弾力的）労働時間制の導入

2週単位変形労働時間制の新設・1月単位の変形労働時間制の復活（第50条第1項・第2項）がそれである。2週単位の変形労働時間を導入するためには、就業規則またはそれに準ずるものにより、特定週の労働時間が48時間を越

（45） 賃金・退職金・災害補償金・その他労働関係による債権は使用者の総財産に対し質権・抵当権により担保された債権を除く他の債権に優先し弁償されること（質権・抵当権に優先する租税・公課金に対してはその限りではない。以上現行法第37条第1項・旧勤労法第30条の2第1項）、そしてこの規定にもかかわらず、3月分の賃金はすべての債権に優先する（旧勤労法第30条の2第2項）という制度であった。

（46） 朝鮮日報，1997・9・24。

えず、2週以内の一定期間を平均し、1週の労働時間が44時間を越えない範囲内で、特定週に44時間・特定日に8時間を越え労働させることができる。

1月単位の場合には、労働者代表との書面協定（それには、対象労働者の範囲・単位期間・単位期間における労働日及び当該労働日ごとの労働時間・有効期間・書面協定の当事者の選出方法を含むこと、第50条第5項・同法施行令第25条第2項）により、特定週に56時間・特定日に12時間⁽⁴⁷⁾を越えない範囲で、1月以内の一定期間を平均し、1週労働時間が44時間を越えない範囲内で特定週に44時間・特定日に8時間を越え労働させることができる。右書面協定は、労働部長官に申告しなければならない（第50条第5項。違反には500万圓以下の罰金、115条）。

それらの変形労働時間制は、15才以上・18才未満の労働者と妊娠中の女子労働者には適用されない（第50条第3項）。また変形労働時間の導入とは関係なく、労使合意により1週12時間を限度に延長労働をさせることができる（第52条第2項）。さらに運輸業・映画制作・医療・衛生等の特種業種における延長労働時間・休憩時間の特例により、右業種の場合には、労使の書面協定により1週12時間を越え延長労働させ、あるいは休憩時間を変更させることができる（第58条）。

また2週間の変形制の場合には、就業規則で定めることとなっているので、その就業規則の不利益変更の場合には、当該事業場の労働者の過半数で組織された組合がある場合にはその組合・ない場合には労働者過半数の同意を得なければならない（第97条第1項但書）。

(5) フレックスタイム制の導入

使用者は、就業規則（それに準ずるものを含む）により、始業・終業の時刻を労働者の決定に任すことにした労働者に対し、労働者代表との書面協定により、対象労働者の範囲（15才以上18才未満労働者を除く）・清算期間（1月以内の期間）・清算期間における総労働時間・労働しなければならない時間帯をさだめる場合のその開始及び終了・労働者の選択する時間帯を定める場合のその開始及び終了時刻・標準労働時間を定めた場合には、1月以内の清算期間を平均し、1週の労働時間が44時間を越えない範囲で1週に44時間を、また1日に8時間を越え労働させることができるとした（第51条、同法施行令第24条）。

(47) 1996年改正法第42条の2では、特定日の「12時間」という労働時間の制限はなかった。

(6) 労働時間算定の特例の導入

まず、事業場外での労働時間の算定がある。

即ち、労働者が、出張その他の事由で労働時間の全部または一部を事業場外で労働し、労働時間を算定することが困難である場合には、所定労働時間労働したものとみ、所定労働時間を越え労働する必要がある場合にはその業務の遂行に通常必要な時間を労働したものとみる（第56条第1項）が、後者の規定にも関わらず、当該業務に関する労働者代表との書面合意がある場合にはその合意で定める時間を通常必要な時間とみる（同条第2項）。

つぎに、裁量労働に対する労働時間の算定の特例がある。

業務の性質上、業務の遂行方法を労働者の裁量に任せる必要がある、新商品および新技術の開発・情報処理システムの設計または分析業務等（同法施行令第26条第1項）の業務は、使用者と労働者代表との書面協定（それには、対象業務・業務の遂行手段及び時間配分につき労働者に具体的な指示をしないこと・労働時間の算定は当該書面協定によることを明示しなければならない）で定めた時間を労働したものとみる（第56条第3項）。

右の書面協定は、いずれの場合でも、対象業務・書面合意で定めた労働時間・協定の有効期間・当事者の選出方法を入れて、労働部長官に申告しなければならない（同条第4項、同法施行令第26条第2項）。

(7) 有給休暇の代替制の導入

従来からあった、月次有給休暇の場合の、労働者の自由意思で1年に限り積立って使用するか分割し使用できるとする規定（旧勤労法第47条）、年次有給休暇の場合の使用者の時季変更権等の外に（旧勤労法第48条第3項）、使用者は労働者代表との書面協定により、月次有給休暇日または年次有給休暇（前述、四・2・(1)・2）参照）に代わり特定労働日に労働者を休ませることができるとした（第60条）。

3 労働委員会法

まず、中労委の地位が高められたことが挙げられよう。すなわち、中労委の委員長を長官級に上げ（第9条第3項）、公益委員の資格を有する者のなかから（旧労働委員会法では常任委員、第8条の第2項）労働部長官の提示（提

請)で大統領が任命する(第9条第2項)。労働委員会は労働部長官の所属の下に置かれる(旧法第5条・第2条第2項)が、中労委の委員長は、中労委及び地労委の予算・人事・教育訓練・その他の行政事務を総括し所属公務員を指揮・監督し(第4条第2項)、施行令の定めるところにより(現在は規定なし)、行政事務の指揮・監督権の一部を地労委の委員長に委任できる(同条第3項)との規定が新設された。

つぎに、公益委員の資格の厳格化である。

従来には、公益委員の資格について施行令で定めていたが(旧法第6条第4項)、それを本法で規定し、しかもその資格も、これまで例えば、労働関係学を専攻した者で大学で副教授以上の職に4年以上あったこと・裁判官で4年以上であったのを、改正法では前者は5年以上、後者は10年以上にし、厳格化した(第8条)。公益委員の資格の厳格化とともに、その選出においても、公益委員は委員長と労使団体が推薦した者のなかから労使委員の投票により選出することとし(旧法第6条第2項では、中労委の場合は大統領・特別労委は中央行政機関の長・地労委は労働部長官が委嘱した。第6条第4項)、公益委員を審判担当の公益委員と調整担当の公益委員に区別し(第6条第5項)、少なくとも制度的には労働委員会の民主化・専門化が図られた。そのなかで公益委員の専門化について項を変え見ることにしよう。

従来の労委は、不当労働行為の救済、その他法律により定められた事項(その中には解雇の正当性・労働契約締結時に明示された労働条件の違反のために生じた損害賠償命令も含まれる)・争議行為の調整をしていた。現在も右の事項を労働委員会の権限としていることは変わらない(労働関係法第82条・勤労法第33条第1項・同法第26条第2項・労働関係法第53条以下)。しかし改正法では公益委員を、調整担当と審判担当に分けて専門化した⁽⁴⁸⁾。それとともに、労委の審判機能として、労働協約の解釈をめぐる紛争の仲裁権(労働関係法第34条)、労使協議会の議決事項が議決されない場合・議決された事項の解釈または履行方法に関し意見の不一致のある場合で仲裁を求められた場合の仲裁権

(48) 審判担当公益委員と調整担当の公益委員の資格は、中労委の場合と地労委の場合と比較すると中労委の方がやや厳格といえる。また中労委の中の審判・調停担当の公益委員の間には、大学の職の場合をみると調停担当の公益委員には労働関連問題を専門にするとの条件は必要としない等の差はあるものの、在職の年数は同じである。このようなことは地労委においても同様である(第8条)。

（勤労者参与及び協力増進に関する法律第24条）が新設された。

4 勤労者参与及び協力増進に関する法律

まず、適用対象の拡大である。

常時30人以上の労働者を使用する事業または事業場に労使協議会を設置すること（第4条・同法施行令第2条第1項）とし、設置対象の範囲を拡大した。従来は、50人以上または労働組合の組織されている事業もしくは事業場に設置しなければならなかった（旧労使協議会法施行令第2条第2項・第3項）のを、一律に「30人」以上とした。また従来は労働者を代表する委員は労働組合があれば組合の代表者と組合の委嘱する者としていたが（旧法第6条第2項）、改正法はこれを組合が労働者の過半数を代表する場合に限り（第6条第2項）、過半数を代表する組合がない場合には、従来の組合がない場合と同様に労働者の直接・秘密・無記名投票で選出することになる（同法施行令第3条）。

つぎに、議決事項の導入である。

従来は、協議会の任務として、生産性向上・福祉増進・労使紛争の予防等の協議事項（旧法第20条）と、経営計画全般及び実績・分期別の生産計画及び実績・人力計画等の使用者の報告事項（旧法第21条）に分けていたのを、協議事項の拡大（成果配分等）とともに、これらの協議事項に対しても通常の同法上の議決定足数（労使それぞれ過半数⁽⁴⁹⁾）の出席で3分の2以上の賛成（第14条）で議決できる（第19条）とした。

そして、右の報告事項は改正法でもそのまま規定されているが（第21条）、その外に「議決事項」が新設された（第20条）。議決事項とされたのは、労働者の教育訓練及び能力開発基本改革樹立・福祉施設の設置と管理・社内勤労福祉基金の設置・苦情処理委員会で議決されなかった事項・各種の労使共同委員会の設置である。また労使は議決された事項の誠実な履行義務を負う（第23条。違反には1000万圓以下の罰金、第30条2号）。

それから報告事項（第21条第1項）について使用者が報告・説明をしない場合には労働者委員は報告事項に関する資料の提出を求めることができ、また使用者はこれに誠実に応じなければならない（第21条第3項の新設。違反には500万圓以下の罰金、第31条）。

最後に、任意仲裁制度の導入である。

(49) 改正前は、「過半数以上」であったのが、「過半数」に変わった。実際に意味はないといえよう。

任意仲裁制度が新設され、議決事項（第20条）に関し議決できなかった場合、議決された事項の解釈または履行方法をめぐり意見の不一致のある場合には、労使の委員の合意により労使協議会に仲裁機構を設け、そこで解決するか、あるいは労働委員会、その他第3者による仲裁を受けることができるとした（第24条第1項）。仲裁による決定があった時には、協議の議決を経たものとみ、労使はそれに従わなければならない（同条第2項）。

第3者介入禁止規定（旧労使協議会法第27条）については、すでに述べたのでここでは省略する（前述四・1・(6) 参照）。

五 総 括

以上において、韓国労働法の改正の内容を検討してみた。

いずれにせよ今回の法改正は、国際的な労働環境、国の労働政策、労働運動、さらに韓国経済の成長率の低下、賃金上昇率の増加・高金利等の高費用・低効率という構造的な問題、労使紛争等による経済的損失の増加といった労使関係の問題等を背景としたものであったといわれる。

それでは今回の法改正の総括として何が指摘できるのであろうか。

まず、実際には主に国の政策を反映した法改正の内容であったといえよう。2年の施行猶予となったものの整理解雇の立法化、変形労働時間法の導入、争議中の使用者の争議不参加者を用いての操業の自由の保障、企業レベルの複数労働組合法認の5年間猶予、解雇の効力を争う者の組合資格の制限などを挙げることができよう。

特に、法律の改正に直接影響を与える憲法裁判所の決定との関係で法律を整備（現業公務員の争議権の保障）し、憲法上の労働基本権保障との関係で「主要防衛産業体」に従事する労働者の争議権を電力・用水及び「防産物資を生産する業務」に従事する労働者に限り禁止するとしたことは、評価できるとしても、改正の内容の中で大法院の確定されていた判決と対立していた行政解釈の方を立法化したことは、国会の多数を占める与党、しかも立法の提案者が政府であったことから、労働基本権を守り、さらに発展させていくためには、立法の在り方を含めて議論されるべきと思われる。

次に、労使自治に対する法律—国家権力—の不当なる介入が指摘されよう。

例えば5年間猶予とはいっても組合専従者に対する使用者の給与の支給を不当労働行為としたこと、またこれから新たに組合専従者に給与等を支給するこ

とは禁止されることとなったこと、団体交渉権と労働協約の締結権の一本化、労働争議の対象を利益紛争に限ったこと、通常企業単位で行われる争議行為に対する座り込みやビケツト権の著しい制限、争議行為中の失った賃金を要求する争議行為の禁止等がそれである。

最後に、団結権の制限である。

今回の改正においても、特に非現業公務員、私立学校の教員の全面的で一律的な団結権の禁止は変わることがなかった。憲法裁判所の合憲との決定はでているものの、理論的には団結権の本質的な侵害であり、憲法第37条第2項の「国民のすべての自由と権利は、国家安全保障、秩序維持または公共福利のために必要な場合に限り、法律を以て制限することができ、制限する場合においても自由と権利の本質的な内容を侵すことができない」という規定に反し、違憲・無効というべきであり、依然として残されている課題といえよう。