

## 韓国の団体交渉と労使協議制度の現状と特質

安 熙 卓

### 〔要 旨〕

本稿は、韓国における企業レベルの労使関係制度として、団体交渉制度と労使協議制度の現状とその特質について論じたものである。韓国の団体交渉は、労働組合の組織形態が日本と同様、企業別組合であるため、団体交渉も企業別交渉が一般的である。また、2011年から1企業に複数組合が認められたことで、団体交渉が問題とされたが、複数組合下での団体交渉は交渉窓口を一本化し、組合員全体の過半数で組織された労働組合が交渉代表組合となって、団体交渉が行われる。その団体交渉の結果は、団体協約として締結され、他の組合員にも適用される。一方、韓国の労使協議制度は、日本におけるそれとは異なっており、法律によって労使協議機関の設置が義務付けられている。労使協議機関で取り上げられる事項と団体交渉事項との間には重複している場合が多く、団体交渉の前段階という意味合いが強い。労使協議制度は韓国の労使関係において団体交渉とならんで重要な役割を果たしているといえる。

### はじめに

労使関係における労働者側と使用者側との関係は二つに区分される。一つは、労使対立を前提とした団体交渉制度であり、もう一つは労使協力を前提とした労使協議制度である。一般に、団体交渉制度と労使協議制度は、企業経営上の意思決定過程に労使双方の代表が参加し、直面する諸問題に関して対等な立場で平和的に交渉・協議・決定する労使関係の中心機構であるといえる。また、両者は労使間の意見を調整する民主的な統合機構であり、労使紛争の未然防止や産業平和の維持発展のために必要とされる先行的過程であるといふところに共通点がある。

しかし、両者の関係を明確に区分することは困難であるが、労使間の交渉対象事項や交渉方法・手続きなどにおいて、次のように区分することができる。すなわち、団体交渉制度は賃金・労働時間など労働条件に係わる労使間の利害対立事項を対象とする集団的な労使交渉・決定過程であり、労働協約の締結または更新のための必須過程である。一方、労使協議制度は企業経営・生産などの問題に係わる労使間の利害共通事項を対象とする労使

協議機関であり、労使協力関係の強化を目指す諮問機構的な性格をもつものである。

本稿では、韓国における団体交渉制度と労使協議制度の現状とその特質について考察する。

## I. 韓国の団体交渉制度

### 1. 団体交渉制度の確立

韓国の団体交渉制度は、第二次世界大戦後の1953年に「労働組合法および労働関係法」の制定によって初めて確立された<sup>1</sup>。その後、政府の労働政策の変化や数回にわたる労働組合法の改正があり、多くの制約を受けながら今日に至っている。

韓国では、1971年12月27日に公布された「国家防衛に関する非常措置法」によって、団体交渉権や団体行動権は厳しく制約されていた。労働組合運動に対する制約が多少緩和されたのは、労働組合法および労働関係法の大幅な改正（1980年）と国家防衛に関する非常措置法が廃止（1981年）されてからである。特に、このような状況は、1987年の「6.29民主化宣言<sup>2</sup>」を契機として大きく変化した。この民主化宣言以降の急激な労使紛争の深刻化や労働組合の「先罷業・後交渉」という不法な団体交渉が展開される中で、1987年11月に労働組合法が改正され、団体交渉制度の規定もかなり明確になった<sup>3</sup>。

韓国の憲法第33条1項では、労働条件の向上のための労働者の自主的な団体交渉権を保障している。また、労働組合法第1条では、労働者の労働条件の維持・改善および福祉増進による経済的・社会的な地位の向上と国民経済の発展に寄与することを目的とした労働者の自主的な団体交渉権を保障しており、労働組合法第2条においても労働組合の団体交渉のための正当な行為に対して、刑事上の免責を規定している。さらに、労働組合法第33条1項では、「労働組合代表者または労働組合より委任を受けた者は、その労働組合または組合員のための使用者や使用者団体と労働協約の締結その他の事項に関して交渉する権限を有する」と規定し、労働組合の交渉権限を明文化している<sup>4</sup>。

一方、労働組合法第33条5項では、「使用者または使用者団体は労働組合の代表者または労働組合より委任を受けた者との誠実な団体協約締結を正当な理由なく、拒否または回避することはできない」と使用者側の誠実な交渉義務を規定している。さらに、同法第39条3項では、労働組合の代表者または労働組合より委任を受けた者との労働協約締結、その他の団体交渉を正当な理由なく、拒否または回避する使用者の行為を不当労働行為として禁止するとともに、使用者の誠実な交渉義務を規定している<sup>5</sup>。

以上のように、韓国の団体交渉制度は、憲法および労働組合法の法的保護規定によって、労使双方の権限や義務の関係がかなり明確にされている。

## 2. 団体交渉の構造

団体交渉の構造とは、どのような労使の組織がいかなる集団を代表して、だれを相手に、どのような事項について交渉するか、という問題である。ここでは、団体交渉の主体、対象、方式、手続きについて概観する。

### (1) 団体交渉の主体

団体交渉の主体ないし当事者は、労働側としては労働組合、使用者側としては使用者または使用者団体である。団体交渉における労使代表交渉委員の構成に関する労働組合法の規定は次のとおりである。労働組合側の代表は、単位労働組合の代表者または単位労働組合より委託を受けた者であるが、交渉を委任する場合には単位労働組合の総会または代議員会の議決を経て、当該労働組合が加入している上部団体である労働組合または上部団体より交渉委員として指名された者に委任することができる<sup>6</sup>。また、団体交渉を委任する際には、委任団体の名称、代表者、委任事項などを使用者または使用者団体および行政官庁に報告しなければならない。

一方、使用者側の代表は、使用者（法人企業の場合は代表理事、個人企業の場合は事業主個人）と使用者団体（労使関係の構成員である使用者を調整または規制することができる権限をもつ使用者の団体）の代表である（労働組合法第4条、第5条）<sup>7</sup>。

団体交渉の主体は以上のとおりであるが、実際の団体交渉は労働組合側と使用者側の代表とともに労使交渉委員として指名や委任された者の参加によって行われることが多い<sup>8</sup>。

団体交渉委員の構成をみると、韓国では団体交渉委員は、労使同数の代表交渉委員によって構成されている。団体交渉委員会の議長は、労使代表委員の輪番制によって決められ、労使双方の代表委員は、団体交渉過程への参加が義務づけられている。また、労使双方は幹事1名をそれぞれ選出し、団体交渉に必要な事前の準備、交渉事項記録、交渉後の措置などの業務を担当することになっている<sup>9</sup>。

### (2) 団体交渉の対象

団体交渉の対象となる事項の範囲を明確に規定することはきわめて困難である。なぜならば、労働組合側は団体交渉の対象事項の範囲を賃金と労働条件に限定せず、その他のさ

まざまな事項まで拡大すべきであると主張し、使用者側は賃金および労働条件に交渉の範囲を限定すべきであると主張するなど、労使の主張は対立しているからである。

韓国の団体交渉対象事項に関する労働組合法では、「労働組合または組合員のための団体協約の締結とその他の事項」と規定しており（第33条1項）、労働組合と組合員のための具体的な交渉対象事項の内容については明確には表現していない。また、同法第1条も「労働者の労働条件の維持改善および福祉増進を目的とする」労働組合の団体交渉権は保障しているが、その目的達成のための団体交渉対象事項の範囲は明確にしていない。このような不明確な規定は団体交渉対象事項の範囲をめぐる労使間の紛争要因にもなっている。かくして、労使間の自主的な合意による具体的な交渉事項の決定が必要となる<sup>10</sup>。

韓国労働組合総連盟と韓国経営者総協会がそれぞれ主張している団体交渉対象事項の範囲をみると、次のとおりである。

まず、韓国労働組合総連盟が規定している団体交渉対象事項は、①労働組合活動に関する事項、②人事に関する事項、③賃金および労働条件に関する事項、④労働時間に関する事項、⑤安全・保健・災害に関する事項、⑥経営成果の公正な分配に関する事項、⑦生産、機械速度および作業強度に関する事項、⑧工場閉鎖、休業、合弁、分割、下請、事業の拡大および縮小に関する事項、⑨その他団体交渉に該当する一切の事項である。このように韓国労働組合総連盟は、労働条件をはじめとする経営・生産・人事に関する多くの事項まで団体交渉の対象としており、かなり広範囲にわたっている<sup>11</sup>。

一方、韓国経営者総協会が団体交渉標準案第52条に規定している団体交渉の範囲は、①賃金および労働条件に関する事項、②作業施設および環境に関する事項、③福利厚生に関する事項、④組合活動に関する事項、⑤団体協約の改廃に関する事項となっている<sup>12</sup>。このように労使双方による団体交渉の対象事項をめぐっては大きな隔たりがある。

### (3) 団体交渉の方式

団体交渉の方式とは、団体交渉の主体が選択し、実行する団体交渉の技術的・形態的側面での方法や形式を言う。団体交渉の方式は、労働組合と使用者間の合意によって決定される。したがって、労働関係当事者のうち、ある一方が特定の交渉方式で交渉するよう主張し、これを受け入れるよう相手に要求したとしても相手はその交渉方式を受け入れなければならない義務はない。たとえば、ある産業別労働組合が当該産業の使用者らに集団交渉に応じるよう要求したとしても使用者らは集団交渉を拒否し、個別交渉を主張することができる。また、使用者の主張が合理的な根拠なしに団体交渉を拒否しているとは思わな

い限り不当労働行為に当たらない。ただし、特定の方式の団体交渉を行うことを団体協約にあらかじめ規定または合意した場合には、その団体協約あるいは合意が有効である限り、労使関係当事者はその合意を遵守して合意された団体交渉の方式によって交渉を実施しなければならない<sup>13</sup>。

団体交渉の方式を分類する方法としてはいろいろあるが、交渉の主体や団体交渉の戦術などによって分類できる<sup>14</sup>。まず、団体交渉の主体からみると、次のような方式がある。

#### ① 企業別交渉

企業別交渉とは、特定の事業場内の労働組合と使用者との間で行われる団体交渉である。企業別支部・分会など超企業単位労働組合の企業別傘下組織が単位労働組合の委任を受けて独自の相手の個別事業場の使用者と行う団体交渉も企業別交渉に含まれる。

個別事業または事業場単位の団体交渉であるから団体交渉を進行する過程では原則的に団体交渉窓口単一化手続きを経なければならない<sup>15</sup>。もちろん当該企業または事業場の労使関係当事者が任意で窓口単一化の手続きを経ないで団体交渉を行ったからといって団体交渉が無効になることはない。企業別交渉は個別企業が持つ特殊性を反映して具体的に詳細な事項に関する交渉を行うことができるメリットがある。一方、個別事業または事業場の特殊な状況に集中するため、産業や地域全体の問題を度外視ないし当該企業の利益のみを追求する恐れがあるというデメリットもある<sup>16</sup>。

韓国の労働組合の組織形態は、企業別組合が一般的であるため、団体交渉は個別企業の使用者と当該企業の企業別組合によって行われる場合がほとんどである。

#### ② 対角線交渉

対角線交渉とは、産業別または地域別労働組合など超企業単位労働組合と個別事業場の使用者との間で行われる団体交渉である。対角線交渉は、超企業単位労働組合に対応する使用者団体がなく有名無実で、所属使用者らに対する統制権を喪失した場合または個別事業場に特殊な事情があって労使双方が了解した場合に採択される。団体交渉を行う目的が団体協約を締結するためのものかまたは団体協約締結目的以外の事項に関するものかに関係なく対角線交渉の方式が利用できる。すなわち、団体交渉対象事項が団体交渉の解釈・適用に関するものや組合員の人事に関する事項であっても対角線交渉方式で団体交渉が可能である。

超企業単位労働組合の他に連合団体である労働組合も団体交渉の主体となれることから、産業別連合団体も対角線交渉の方式で所属単位労働組合の委任を受け、その単位労働組合の使用者と交渉することができる。

対角線交渉は、労働組合の影響力がある主要事業または事業場の使用者を選択するかまたは交渉力が脆弱で労働組合側の主張を比較的容易に貫くことができると判断される事業または事業場の使用者を選択し、模範協約を締結した後、これを同一産業または地域内の他の使用者らに受け入れさせるよういわゆる「パターン交渉」の手段として活用されることもある<sup>17</sup>。

### ③ 共同交渉

共同交渉とは、企業別単位労働組合から委任を受けた連合団体である労働組合と当該企業別単位労働組合または産業別労働組合など超企業単位労働組合と当該超企業単位労働組合傘下の支部・分会が共同で、個別使用者と交渉する団体交渉方式である。

団体協約の締結を目的とした交渉だけでなく、団体協約の解釈・適用に関する事項、組合員の人事に関する事項など、団体協約の締結が目的でない団体交渉も共同交渉の形態として行うことができる。企業別交渉を実施しながら産業別労働組合に所属している者が交渉委員として参加したり、連合団体に所属している者が交渉委員として参加するのも共同交渉の1つの類型といえる。

共同交渉の場合にも企業別単位労働組合または超企業単位労働組合の支部・分会などが、連合団体である労働組合または超企業単位労働組合とともに使用者に団体交渉を要求すると、労働組合及び労働関係調整法第29条の2以下の規定により団体交渉の窓口単一化手続きが開始される<sup>18</sup>。

### ④ 集団交渉

集団交渉とは、同一の地域または同一の業種に属するなど、お互いに密接な共同の利害関係をもつ企業別単位労働組合が、その労働組合に対応する使用者らと団体交渉を行う方式である。企業別単位労働組合が連合団体など、上級団体に所属していないか上級団体が組織されていない場合に行われる交渉方式である。

集団交渉は、同一地域または同一業種に共通した事項に対する団体協約を締結するために行われる場合が多い。個別企業の特殊な事項に関する団体交渉は、対角線交渉や個別交渉、共同交渉などの方式で行うのが合理的である。

集団交渉方式では、団体交渉の当事者が企業別単位労働組合であるから当該労働組合が「労働組合及び労働関係調整法」第29条以下の窓口単一化規定により所属事業または事業場で交渉代表労働組合の地位を確保しておかなければならない。

もしある特定事業場に集団交渉に参加した労働組合の他に交渉に参加していない他の労働組合が存在しており、両労働組合が交渉窓口の単一化を行わないと個別交渉で合意をし

たならば、共同の利害関係に対する統一的交渉という集団交渉の目的を達成することは困難である。このような状況においては使用者が集団交渉方式を拒否する可能性が高い<sup>19</sup>。

#### ⑤ 統一交渉

統一交渉とは、産業別または地域別労働組合など、超企業単位労働組合とそれに対応する産業別または地域別使用者団体が当事者となって団体交渉を行う方式である。労働組合が産業別または地域別に組織されており、傘下の組織に対する統制力を確実に確保していると同時に、使用者らが使用者団体を通じて団体交渉に応じるよう圧迫できる十分な勢力を形成しているとき、可能な交渉方式である。しかし、超企業単位労働組合が存在しているとしても使用者団体が所属している使用者らに対する統制力を喪失した場合や大多数の使用者が脱退して使用者団体の存在が有名無実した場合には、集団的対角線交渉方式の団体交渉は可能であるが、統一交渉方式は採択するのが難しい。

統一交渉は労働組合が交渉力を強く行使することができることと、当該産業または地域全体に共通した問題に関して統一的な交渉と解決が可能であるというメリットがある。一方、当該産業または地域に共通した事項に関する交渉のみが可能であるため、個別企業がもつ特殊性を反映した交渉を行うのが困難で補充交渉として企業別交渉が伴われざるを得ないデメリットがある。

実際、韓国の民主労総傘下の全国金属労働組合や韓国労総傘下の全国金融産業労働組合などが統一交渉を実施しているが、主要要求事項と共通の賃上げ率などについてのみ交渉を行っているものの、支部・分会レベルの具体的な賃上げ率やその他労働条件については、各支部・分会レベルの交渉で行われるようにしている。統一交渉においては、原則的に交渉窓口の単一化手続きは適用されないが、事業または事業場単位の補充交渉が行われるためには、当該事業または事業場内で交渉窓口の単一化手続きを経なければならない<sup>20</sup>。

つぎに、団体交渉の戦術・戦略からみた場合、次の2つの形態がある。

#### ① パターン交渉

パターン交渉とは、労働組合が産業や地域全般にわたって影響力のある主要産業または事業場の使用者を選択または交渉力が脆弱で労働組合側の主張を比較的容易に貫くことができると判断される事業または事業場の使用者を選択し、団体交渉を行い、模範団体協約を締結した後、その団体協約の内容や水準を同一産業または同一地域内の他の使用者らが締結する団体協約に受け入れてもらう交渉方式である。

パターン交渉方式においては、団体協約の締結のための団体交渉が行われる期間中は、他の事業または事業場では団体交渉を開始せず、その結果を待つのが一般的である。

パターン交渉は、主に産業別または地域別の超企業単位労働組合が個別使用者らを相手に団体交渉を行う対角線交渉または集团的対角線交渉方式の団体交渉が行われる場合に、労働組合側が選択できる交渉戦略の一つである<sup>21</sup>。

## ② 集中交渉

集中交渉とは、団体交渉に臨む労働組合と使用者が迅速な団体交渉の進行と終了のため、当事者が合意した期間の間に、通常の場合より多くの回数の団体交渉を集中的に行うことである。集中交渉は、特定の交渉議題に関する迅速な合意が必要であるという労使間の認識が一致した場合に可能である。集中交渉は、主に迅速な交渉妥結とその妥結結果に伴う早い団体協約の締結のために行われる<sup>22</sup>。

### (4) 団体交渉の手続き

団体交渉の実施手続きは、交渉の対象や方式によって多少異なるが、一般的な実施手続きは、次のような4段階に区分される<sup>23</sup>。

#### ① 団体交渉の準備段階

これは団体交渉の円滑な進行に必要な労使双方の交渉委員会の構成、交渉対象事項、交渉時期、交渉場所などに関する交渉準備段階である。特に、労使の交渉委員の数や資格要件、幹事および交渉代表の選出、就業時間内の団体交渉活動や賃金保障、交渉開催時期、交渉場所の整備、その他の交渉対象事項などに関する労使双方の合意が必要とされるが、以前の団体協約で明確に規定しておくことも可能である。

#### ② 団体交渉の開始段階

これは交渉を申請・要請する段階、すなわち団体交渉開始の日時、場所、出席交渉委員の名簿、交渉案などに関する内容を文書または口頭で相手方に通知する段階である。団体交渉の要請は一般に、7日前までに文章で知らせることが必要であり、団体交渉の要請を受けた相手方は3日前までに応諾の可否を通知しなければならない。また、団体交渉の対象事項については、具体的内容と根拠となる資料の提供が必要である。同時に、労使の交渉委員は交渉事項の体系化と交渉方向の設定、交渉の円滑な進行のための合理的な交渉戦略の策定や具体的な対策を講ずることになる。

#### ③ 団体交渉の実施段階

これは労使双方の交渉案として提出された事項について、その根拠の説明や関連資料の提出を行い、相手方の提案に関する自身の意見や代案を提示しながら交渉を実施する段階である。この段階では、労使双方の要求事項別に交渉する個別交渉方式とすべての要求事



項を総括して交渉する一括交渉方式があるが、交渉対象事項の性格や内容に応じた交渉方式の活用が必要となる。また、団体交渉の効率的な運営のためには、実務会議、縮小会議、調整委員会、小委員会、分科委員会といった会議方法の活用が必要となる場合もある。

#### ④ 団体交渉の妥結段階

これは団体交渉実施の結果、労使双方の交渉代表が交渉案について最終妥結する段階である。労使双方の合意によって妥結して交渉内容は、団体協約として文章化され、労使双方が署名捺印して行政官庁に提出することになっている。

団体協約の署名捺印は、労使双方によって行われる。

#### (5)複数組合下の団体交渉

「労働組合および労働関係調整法」第29条の2（交渉窓口の単一化手続き）では、一つの事業または事業場において、組織形態に関係なく勤労者が設立したり、加入したりする労働組合が二つ以上ある場合は、労働組合は交渉代表労働組合を定めて交渉を要求しなければならないと規定している。ただし、第2項によって交渉代表労働組合を自律的に決定する期限内に、この条で定める交渉窓口の単一化手続きを経ないことに使用者が同意する場合は、その限りではないとしている<sup>24</sup>。

#### ① 複数組合の認定と交渉窓口一本化制度の導入

2011年から許容された事業所内の複数組合の認定とともに、交渉窓口の一本化制度が導入された。交渉窓口一本化制度とは、1つの事業または事業場で組織形態に関係なく、労働組合が2つ以上存在する場合、労働組合は、交渉代表組合を決めて交渉を要求しなければならないというものである。すなわち、一つの事業（場）内に組織されている労組は原則的に組織対象が重複しているため、組織形態に関係なく交渉を単一化（1社1交渉）するということである。ただし、使用者が交渉代表組合の自律的決定期間内に個別交渉に同意した場合は、個別交渉が可能である。自律的交渉代表労組の決定期限は、交渉を要求した労働組合が確定または決定した日から14日目にまでを期限とする。自律的決定期間内に交渉代表組合の決定が失敗した場合、参加組合の組合員全体の過半数で組織された労働組合が交渉代表組合となる。2つ以上の労働組合が委任または連合などの方法で組合員全体の半数以上になる場合も過半数組合に含まれる<sup>25</sup>。

過半数組合が存在しない場合は、参加労働組合が共同で構成した交渉代表団を交渉代表組合とするが、この代表団には、組合員数が参加労働組合の組合員全体の10%以上の労働組合のみが参加できる。そしてこのような共同交渉代表団が構成されなかった場合、労働

委員会は当該労働組合の申請により、組合員の割合を考慮して交渉団の構成を決定することができる<sup>26</sup>。

決定された交渉代表組合は、交渉を要求したすべての労働組合または組合員のために（事業場の全労働者ではない）使用者と交渉することができる。この排他的交渉地位が確立されると、使用者は交渉代表組合ではない労働組合の団体交渉要求を拒否できる。また、交渉代表組合と使用者は、参加労働組合またはその組合員間に合理的な理由なく差別してはならないと、法律により使用者と交渉代表組合双方に公正代表義務が課されている<sup>27</sup>。

交渉代表組合の地位は、使用者と締結した最初の労働協約の有効期間が2年である場合はその期間満了日まで、2年以内の場合には労働協約の効力発生日を基準に2年になる日まで維持されるとし、交渉代表たる地位が一時的なものではないと規定している<sup>28</sup>。

## ② 団体交渉の交渉窓口一本化手続

韓国の窓口一本化における交渉代表は、アメリカの排他的交渉代表のように交渉単位内の非組合員を含む全従業員を代表するのではなく、単に参加組合の全組合員を代表するものである。したがって、一定の単位内の全従業員を当然に代表するという従業員代表機能を持つものではない。ただし、事業場内の参加組合の組合員数が全従業員の過半数になる場合には、少数組合が協約を締結していない限り、一般的拘束力による協約の拡張適用が可能となる<sup>29</sup>。

従前は、1つの過半数組合が協約を締結した場合にこのような拡張適用が可能であったが、窓口一本化制度の下では、複数の組合が参加して事業場の過半数となる場合にも、当該交渉代表組合の協約について拡張適用が可能となる。そして、交渉窓口一本化により交渉代表組合は少数組合をも代表する結果、使用者は少数組合からの団体交渉要求を拒むことができることとなった<sup>30</sup>。

団体交渉において、交渉窓口一本化手続の導入によって事業所内に複数組合が存在する場合、特に過半数組合が存在する場合は、少数組合はその団体交渉権が制限される<sup>31</sup>。

## (6) 団体協約の締結と効力<sup>32</sup>

### ① 団体協約の作成

韓国の「労働組合および労働関係調整法」第29条（交渉および締結権限）では、「労働組合の代表者は、その労働組合または組合員のために使用者または使用者団体と交渉し団体協約を締結する権限を有する」としている。団体協約は、労使双方が署名捺印した書面をもって作成する。労使は協約締結日から15日以内に行政官庁に申告しなければならず、

行政官庁は協約内容のうち違法な部分に対しては労働委員会の議決を得て是正を命ずることができるとができる。

## ② 団体協約の効力

団体協約とは、労使間に組合員の勤労条件などの個別的な勤労関係と、使用者と労働組合間の集団的な労使関係に適用する規律を定めた協定である。個別的な勤労関係を定めた勤労条件と勤労者の待遇に関する部分は、就業規則と勤労契約よりも優先して適用される。従って、団体協約で定める事項より劣った就業規則と勤労契約は無効になり、その部分は団体協約に従うことになる。

## ③ 団体協約の有効期間

団体協約の有効期間は2年を超過することができない。労使は2年を超過しない期間内で有効期間を定めなければならない、その期間の定めがない場合には、有効期間は2年になる<sup>33</sup>。また、協約効力の満了後、新たな協約が締結されない場合には、特約がなければ既存協約の効力を3月間延長適用して協約更新の猶予期間を設けている。労使が合意して新協約が締結されるときまで、既存の協約を適用するとの団体協約の自動延長条項に合意し、これを認めて解除しようとする場合には、6カ月前に相手方に通告することによって既存の協約を解除することができる。

## ④ 団体協約の効力拡張

団体協約は、一般的にその締結当事者である労働組合の組合員に対して効力を及ぼすものであるが、一定の要件のもとでその効力範囲を事業場全体に広げる制度（全地域に拡大する制度もあるが、特殊な場合であるので省略する）をもっている。

「労働組合および労働関係調整法」第35条（一般的拘束力）では、「一つの事業または事業場に常時使用されている同種の勤労者の半数以上が、一つの団体協約の適用を受けることになったときは、当該事業または事業場に使用されるほかの同種の勤労者に対しても、当該団体協約が適用される」と規定している。

## 3. 団体交渉制度の現状

### (1) 団体交渉委員の選出方式

団体交渉の前に労働組合は、組合員の意見を収斂して賃金引き上げ要求案を作って交渉委員を確定する。韓国労働研究院（1990）の「労働組合実態調査」によると、団体交渉委員の選出は、「総会または代議員大会で選出」する労働組合が45.4%で最も多く、次いで「委員長が任命」（28.8%）、「常務執行委員会で選出」（18.9%）順である。

産業別労働組合連盟別でみると、金融・保険・事務金融労組連盟傘下労組では、50.0%が委員長が任命しており、自動車・タクシー労組連盟と鉱山労働組合連盟傘下労働組合は、それぞれ61.5%、60.0%が総会または代議員大会で交渉委員を選出している（図表1）。

図表1 団体交渉委員の選出方式

(単位：%)

区 分	委員長が任命	総会・代議員大会で選出	常務執行委員会で選出	その他の会議で選出	計
金属労働組合連盟	26.9	42.4	22.1	8.5	100.0
繊維労働組合連盟	23.3	33.3	40.0	3.3	100.0
化学・ゴム労働組合連盟	33.8	45.1	16.4	4.7	100.0
鉱山労働組合連盟	20.0	60.0	16.0	4.0	100.0
通信・港湾・海員労組連盟	32.3	41.9	19.4	6.5	100.0
自動車・タクシー労組連盟	24.9	61.5	6.1	7.5	100.0
金融・保険・事務金融労組連盟	50.0	14.6	33.3	2.1	100.0
その他	27.2	42.2	21.4	9.2	100.0
全 体	28.8	45.4	18.9	6.9	100.0

出所：朴徳済・朴基性『韓国の労働組合（Ⅱ）』韓国労働研究院、1990年、p. 103。

また、韓国生産性本部の調査（1989）によると、団体交渉における労使の交渉委員数は平均それぞれ10名以内となっている。労働組合側の交渉委員の選出方法については、「労働組合の執行部と代議員会の協議によって選出する方式」が38.1%と最も多く、次いで「労働組合の執行部の協議で単独決定する選出方式」（23.8%）、「労組委員長の指名による選出方式」（16.7%）の順となっている。一方、使用者側の交渉委員は、事業主ないし代表理事の指名による方法が多く、一般に人事・労務担当の理事および部・課長が選出されている<sup>34</sup>。

また、同調査によると、選出された労働組合側の交渉委員が使用者側との団体交渉において行使できる意思決定権ないし妥結権の所在については、交渉委員の協議による決定方式を採用している労働組合の割合が43.9%となっている。多くの労働組合において団体交渉権を行使した交渉委員が同時に妥結権も行使していることがわかる。

しかし、使用者との団体交渉の内容については、労働組合の総会や代議員会の投票を通して決定するという妥結方式を採用している労働組合も28.0%あり、交渉委員への交渉権の委任と妥結権を分離して運用している労働組合も少なくない。また、団体交渉の結果が労働組合委員長によって確定されるという妥結方式も22.2%を占めている<sup>35</sup>。このように、団体交渉の最終妥結権が労組委員長に帰属している場合も少なくないことがわかる。

(2) 団体交渉の方式

団体交渉は、賃金引き上げのための交渉と賃金以外の事項に関する協約締結のための交渉に分かれる。団体交渉の方式は、労働組合の組織形態や労使慣行などによってかなり異なったものとなる。企業を超えて横断的に組織された産業別組合や職業別組合が一般的な西欧諸国における団体交渉方式と企業別組合が基本となっている日本や韓国のそれとは大きく異なっている。

韓国労働研究院（1990）が実施した「労働組合実態調査」によると、韓国で実施されている団体交渉（賃金交渉）方式は、企業別交渉方式を採用している労働組合の割合が57.2%と最も多く、地域別・業種別の共同交渉方式は27.8%、工場または事業所別交渉方式は15.0%となっている（図表2）。産業別労働組合連盟別に交渉方式の割合をみると、企業別交渉は金融・保険・事務金融労組連盟（67.6%）で、地域別・業種別の共同交渉は自動車・タクシー労組連盟（67.6%）で、工場または事業所別交渉は化学・ゴム労組連盟（22.2%）で、それぞれ最も多く採用されている<sup>36</sup>。

また、団体交渉における交渉対象の処理方式をみると、賃金事項と賃金以外の事項を分離して交渉・妥結する方式を採用している労働組合が79.0%を占めているのに対して、賃金項目と賃金以外の項目を包括して交渉する労働組合は21.1%にすぎない<sup>37</sup>。これは労働組合法上の賃金に関する団体協約の有効期限（1年）と賃金以外のその有効期限（2年）の差異に起因しているものと考えられる。

図表2 団体交渉の方式

（単位：％）

区 分	地域別・業種別 共同交渉	企業別交渉	工場または事業 所別交渉	計
金属労働組合連盟	12.4	67.9	19.7	100.0
繊維労働組合連盟	36.5	46.0	17.5	100.0
化学・ゴム労働組合連盟	15.6	62.4	22.0	100.0
鉱山労働組合連盟	30.8	61.5	7.7	100.0
通信・港湾・海員労組連盟	33.3	55.6	11.1	100.0
自動車・タクシー労組連盟	67.6	28.1	4.3	100.0
金融・保険・事務金融労組連盟	19.6	76.1	4.3	100.0
その他	16.8	67.6	15.6	100.0
全 体	27.8	57.2	15.0	100.0

出所：朴徳済・朴基性『韓国の労働組合（Ⅱ）』韓国労働研究院、1990年、p. 101。

さらに、賃金および賃金以外のあらゆる事項を一括して交渉する方式を採用している労働組合の割合が最も高い産業別労働組合連盟は、通信・港湾・海員労働組合連盟(36.7%)、自動車・タクシー労連（28.0%）である。これに対して、二つの交渉を分離して別々に交

渉する方式を採用している労働組合の割合が高い産業別労働組合連盟は、化学・ゴム労組連盟（85.5%）、鉱山労連（84.6%）である<sup>38</sup>。

### (3) 団体交渉の回数

団体交渉の実施段階において、交渉開始後団体協約の締結までに行われた団体交渉の回数に関する韓国労働研究院（1990）の「労働組合実態調査」によると、「3 - 5回」が37.2%で最も多く、次いで「6 - 10回」が30.2%である。調査対象の労働組合全体の平均団体交渉回数は7.5回となっている。また、労働組合員規模別でみると、労働組合員100名未満の規模における平均団体交渉回数は「6.9回」であり、5,000名以上の規模では「10.2回」となっている（図表3）。このように、規模が大きいほど団体交渉回数が多いが、これは組合員数が多いほど労働組合の力が強く、組合員の要求が多様で彼らの意思を一つに集約するのが相対的に困難であるからであろう。

図表3 団体交渉の回数

（単位：％）

区 分	1 - 2回	3 - 5回	6 - 10回	11 - 15回	16 - 20回	21回以上	計	平均
100人未満	14.8	41.6	28.4	9.5	1.6	4.1	100.0	6.9回
100 - 299人	10.4	35.1	31.8	15.6	3.3	3.8	100.0	7.6回
300 - 999人	10.1	32.8	36.1	11.8	3.4	5.9	100.0	8.1回
1,000 - 4,999人	17.8	33.3	20.0	17.8	4.4	6.7	100.0	8.0回
5,000人以上	0.0	41.7	25.0	16.7	0.0	16.7	100.0	10.2回
全 体	12.2	37.2	30.2	12.7	2.9	4.7	100.0	7.5回

出所：朴徳済・朴基性『韓国の労働組合（Ⅱ）』韓国労働研究院、1990年、p.108。

交渉回数は罷業の有無にも関係する。罷業が起きるということは労使の意見格差がなかなか縮まらないことであり、これは交渉回数を増大させる可能性が高い。また、労使の交渉結果を組合員または代議員の賛否にはかる場合もそうでない場合より賃金交渉の回数が多くなる可能性が高い。韓国労働研究院の調査をみると、罷業があった労組の賃金交渉回数は平均9.0回と罷業がなかった労組の平均6.2回より多い。また、交渉結果を組合員または代議員の賛否にはかる労組の平均賃金交渉回数は7.3回で、そうでない労組の平均6.5回より多い<sup>39</sup>。

### (4) 団体交渉における労使の態度

団体交渉における労使当事者の態度は、団体交渉の成否に直接的な影響を及ぼすものである。韓国でしばしばみられる使用者の権威主義的態度や労働組合側の強圧的・闘争的態

度は団体交渉の阻害要因となる。団体交渉においては何よりも信義と誠実の原則に立って平和的に交渉するという労使双方の基本姿勢の確立が必要である。

韓国の労働組合法では、労働組合の正当な団体交渉権と使用者の誠実な交渉対応義務を規定している。また、韓国経営者総協会の「団体協約標準案」第51条も次のように規定している。すなわち、①団体交渉は信義にしたがって誠実かつ平和的に行うべきであり、正当な理由なしに当事者の一方がそれを拒否することはできない、②労使双方は団体交渉の範囲外の事項に対しては交渉を要求してはならない、③当事者の一方に対して暴力・脅迫・監禁などで身体の自由を拘束したり私生活の安定を脅かしたりしてはならないとし、団体交渉における労使双方の誠実な態度を要求している<sup>40</sup>。

韓国の団体交渉における労使双方の態度について、韓国生産性本部が1989年に実施した調査結果によると、使用者側回答の79.4%が労働組合の交渉態度に失望した経験があると回答している。その主な理由としては、「労働組合側の非現実的・無条件的な要求」が60.9%と最も多く、次いで「形式論理だけに集中して本質的な問題を解決しようとしめない思考の硬直性」(20.5%)、「労働組合側の実利だけの要求で名分を無視する態度」(14.9%)の順となっている<sup>41</sup>。

一方、使用者の態度に対する労働組合側の不満理由をみると、労働組合側は使用者に対して「どのように説明しても納得しない相手である」との回答が28.0%と最も多い。

以上のように、団体交渉における労使双方の態度や主張には大きな認識のギャップが認められる。これは団体交渉に臨む労使の認識不足や相互不信の態度に起因しているといえる。

#### (5) 団体交渉をめぐる紛争

韓国では、1987年の「6.29民主化宣言」以後の民主化過程において、きわめて激烈な労使紛争と「先罷業・後交渉」の不法な団体交渉を経験した。その主な要因は、賃金および労働条件の改善をめぐる労使間の対立にあったといえる。1987年から1989年の3年間に発生した7,238件の労使紛争の中で、賃金引き上げ問題に係わる紛争が4,301件で全体の59.4%を占めており、その他の紛争要因としては、団体協約924件(12.8%)、労働条件改善723件(10.0%)、解雇242件(3.3%)、賃金未払い163件(2.3%)、不当労働行為134件(1.9%)、休廃業・操業短縮61件(0.8%)、その他690件(9.5%)となっている<sup>42</sup>。これらの中で特に賃金および労働条件をめぐる労使紛争が5,203件(71.9%)と非常に高い割合を占めている。このように、当時の団体交渉における労使間の主要対象事項は、賃金お

よび労働条件であったことが指摘できる。

1990年代に入ると、労使紛争は沈静化して1990年から1992年までの3年間に発生した労使紛争は791件である。労使紛争の内容としては、賃金引き上げが433件（54.7%）、団体協約154件（19.5%）、その他123件（15.5%）である。さらに1994年には労使紛争は発生件数はわずか121件と減少しており、賃金引き上げが52件（43.0%）、団体協約40件（33.1%）となっている<sup>43</sup>。

このように1990年代に入ってから、労使紛争発生の2大原因は賃金引き上げと団体協約が中心で、賃金と労働協約をめぐる諸問題が団体交渉の主な対象事項となっていたことがわかる。

## Ⅱ. 韓国の労使協議制度

### 1. 労使協議会法の成立

韓国では日本と異なり、常時従業員30人以上の労働者を有する企業は、「労使協議会」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<sup>44</sup>。使用者が労使協議会の設置を拒否または妨害した場合には罰則が適用される。労使協議会は、勤労条件の決定権がある事業または事業場単位に設置し、一つの事業に従事する全体勤労者数が30人以上の場合には、当該勤労者が地域別に分散していてもその主たる事務所に設置しなければならない。一つの事業に地域を異なる事業場がある場合には、その事業場においても設置することができる<sup>45</sup>。

労使協議会は、朴正熙政権（1960～1979年）の下で、1963年の労働組合法の改正時に導入され、1980年には労使協議会法が制定された。1980年の労使協議会法は、協議会の設置を強制し、争議権を持たない労使協議会との団体交渉を実質的に意図していた。その後、1997年の改正で「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）に名称が変更され、現在に至っている。労使協議会は、労働者と使用者の参加と協力を通じて労使共同の利益を増進し、産業平和を維持しながら企業の健全な発展を図ることを目的としている（勤参法1、3条）。すなわち、労働者の集団的利益代表のための機構だけでなく、協力的労使関係をその目的とするものである<sup>46</sup>。労働組合が勤労者団体の力により労使間の相互利害の対立的な部分を獲得することを主な目的としているならば、労使協議会は労使が相互の共同利害事項を相互の協力を通じて獲得することを目的としている点で違いがある。



労使協議会は、対立的な労使関係を止揚して協動的な側面を強化するため、生産性の向上や勤労者福祉の増進など団体交渉で扱わない事項を主な協議の対象にしており、労働組合が組織されていない事業場では労使間の対話の窓口としての機能ももっている。使用者は、労使協議会を通じて勤労者の実質的な協助と参与の幅を拡大し、労使問題だけではなく、経営全般にわたり勤労者への理解を図り、勤務意欲を高めて企業の競争力と生産性を向上させることに活用することができる。

労使協議会は、当初、主に労働組合の代替機関として位置づけられていたが、特に労働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。労使協議会と労働組合との関係については、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のに対し、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<sup>47</sup>。

韓国における労使協議機関の名称としては、「労使協議会」が最も多い（図表4）。他にも労使委員会、労使懇談会、生産性協議会、経営協議会などがあるものの、少数に過ぎない。先述したとおり、韓国では1980年に労使協議会法が公布・制定されたが、ほとんどの企業で労使協議会という名称に統一されていることがわかる。

図表4 労使協議機関の名称

(単位：%)

区 分	大 企 業	中小企業	計
計	100.0	100.0	100.0
労 使 協 議 会	91.3	82.5	87.5
労 使 委 員 会	2.7	2.5	2.6
労 使 懇 談 会	4.0	8.3	5.9
生 産 性 協 議 会	—	1.7	0.7
経 営 協 議 会	0.7	0.8	0.7
そ の 他	1.3	4.2	2.6

出所：佐護誉『人事管理と労使関係—日本・韓国・台湾・ドイツ』泉文堂、2006年、p. 134。

## 2. 労使協議会の構成と選出

勤参法第6条第1項により労使協議会は、労働者と使用者を代表する同数の委員によって構成し、その数は各3人以上10人以内となっている。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るが、過半数で組織された労働組合がある場合には、労働組合の代表者とその労働組合が委嘱する者が労使協議会の委員と

なる<sup>48</sup>。

一方、使用者委員は、該当事業または事業場の代表者とその代表者が委嘱する者である。任期は3年で再任が可能であり、非常任・無報酬で活動する。労使協議会への出席およびこれに直接関連のある時間に関しては勤労したとみなされる<sup>49</sup>。

### 3. 労使協議会の運営と協議事項

労使協議会の主な目的は、労働者と使用者の双方が参加と協力を通じて労使共同の利益を増進することである。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。

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おり、使用者委員側が議長となる。労使協議会は公開が原則で、会議は労使委員過半数の出席で開催され、出席委員の3分の2以上の賛成で議決される（勤参法15条）。また、労働組合の団体交渉及びその他のすべての活動は、この勤参法による影響を受けない。

労使協議会で協議したとしても、それは団体交渉とは異なるため、当該事項を改めて団体交渉の対象とすることは可能である。また、労使協議会で合意ないし議決されなかった（決裂した）としても、そのことを実質的な団体交渉が決裂したと主張して争議行為に訴えることもできない<sup>50</sup>

勤参法では、労使協議会の組織と運営に関する事項を定めた「労使協議会規定」を制定して、協議会設置日から15日以内に雇用労働部長官に提出しなければならない。また、労働者委員の選出時の介入・妨害の禁止、労働者委員の業務のための場所使用、協議会出席時間などの基本的な便宜が使用者が提供するよう義務づけられている。

労使協議会は、労使間の協力的労使関係を目的とした機関であるので、その「協議事項」は非常に広範に規定されている。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<sup>51</sup>。

- ・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
- ・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

#### 4. 労使協議制度の現状

##### (1) 労使協議会の設置有無

労使協議会はどれくらい設置されているのか。現在、勤参法では、常時勤労者30人以上の事業または事業場単位で必ず労使協議会を設置する強制されている。2005年を基準に労使協議会設置状況を見ると、設置率は93.5%となっている（図表5）。規模別で見ると、50-99人の比較的小規模の事業場に労使協議会が設置されていない比率が11.9%に達している。規模が大きくなるほど労使協議会の設置率が増加しており、1,000人以上のほとんどの事業場では労使協議会が設置されていることがわかる<sup>52</sup>。

労働組合が組織された事業場は、当然ながら労使協議会を設置するであろうし、非労働組合事業場は労働組合を代替しようという努力があるため、事業場の規模が大きくなるほど労使協議会の設置率は増加すると推測される。

図表5 労使協議会の設置有無

(単位：%)

規 模	労使協議会なし	労使協議会あり	計
50-99人	11.9	88.1	100.0
100-299人	6.8	93.2	100.0
300-499人	6.2	93.8	100.0
500-999人	7.5	92.5	100.0
1,000人以上	1.7	98.3	100.0
全 体	8.5	93.5	100.0

出所：労働部『労使協議会運営実態調査及び改善方案研究』2007年、p. 154。

しかし、まだ全体の8.5%が設置していないと回答したことに注目する必要がある。

次に、労働組合有無による労使協議会の設置率をみると、労働組合がある場合に労使協議会の設置率が相対的に高い（図表6）。これは比較的に大規模事業場の労働組合の結成率がより高いことに起因するものと考えられる。

図表6 労働組合有無による労使協議会の設置率 (単位：%)

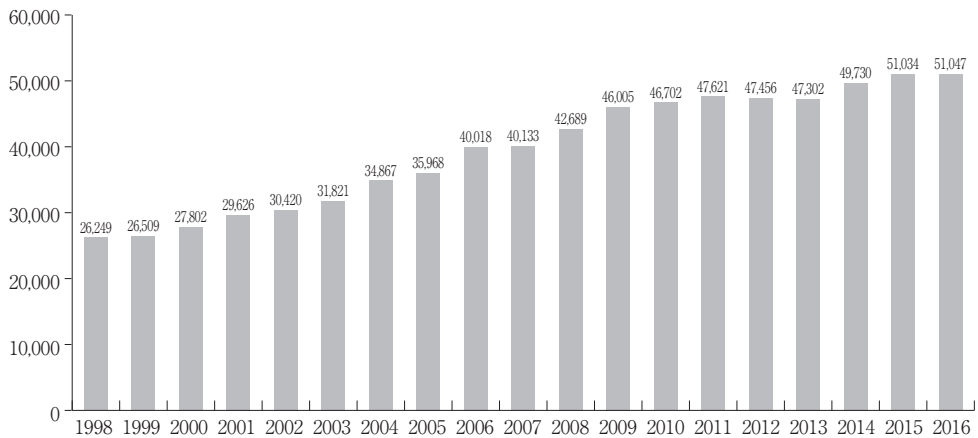
区 分	労使協議会の設置		計
	労使協議会なし	労使協議会あり	
労働組合なし	11.4	88.6	100.0
労働組合あり	7.1	92.9	100.0
全 体	9.1	90.9	100.0

出所：労働部『労使協議会運営実態調査及び改善方案研究』2007年、p. 155。

韓国では1998年から労使協議会の設置対象が、常時労働者50人以上から30人以上企業に拡大された。雇用労働部の統計によると、労使協議会を設置した事業場の総数は着実に増加している。

1998年労使協議会の総数は、26,249事業場だったのが2016年現在は51,047事業場に大幅に増加した（図表7）。

図表7 労使協議会の設置事業場の推移



出所：雇用労働部ホームページ『労使協議会設置現況』。

労使協議会の設置の必要性については、労働組合の有無に関わらず、調査対象企業の8割以上が肯定的に評価している（図表8）。

図表 8 労使協議会の必要性

(単位：%)

区 分		労働組合あり	労働組合なし	全体
労使協議会の必要性	相当大きい	8.0	9.7	9.2
	概ね大きい	41.3	35.7	37.4
	普通	37.3	38.9	38.4
	大きくない	10.7	13.4	12.6
	まったくない	2.7	2.3	2.4
計		100.0	100.0	100.0

出所：大韓商工会議所「労使協議会運営実態と改善方案実態調査」2006年。

(2) 労使協議会の開催回数

労使協議会は定期的に開催することになっており、必要があれば臨時会議を開催することができる(勤参法第12条)。労使協議会の平均開催回数は、2005年基準では4.64回となっている。労働組合が結成されている場合は相対的にその回数が多少多い<sup>53</sup>。労使協議会の開催方法としては、定期的開催よりも非定期的随時開催が圧倒的に多くなっている。必要時に開催する回答は2.8%にとどまっている(図表9)。

図表 9 労使協議会の開催方法

(単位：%)

定期的開催	非定期的随時開催	必要時に開催
32.0	65.1	2.8

出所：金 勲「韓国労使協議会の現状と課題」韓国労働研究院『企業レベルの労使協議制度に関する国際シンポジウム』1992年、p. 16。

(3) 労使協議会の付議事項

労使協議会の決定方式は、労働組合の発言権の程度によって、「合意」、「協議」、「意見聴取」、「説明」、「報告」などに分かれる。韓国労働研究院の調査(1992)により労使協議会の主要付議事項とその取扱いをみてみよう。調査結果によると、労使協議会法で「協議事項」と規定されている諸事項の中で、労働者福祉施設・制度、労使紛争予防、労働者苦情処理、安全・保険・作業環境については、協議(45%程度)、さらには合意(30%強)が行われている(図表10)。

これに対して、労使協議会法で「報告事項」と規定されている諸事項については、意見聴取や説明にとどまっている。これらの事項は「取り扱わない」という回答も20%を超え

ている。

図表10 労使協議会の付議事項とその取扱い

(単位：%)

労使協議会の付議事項	付議事項の取扱い				
	合意	協議	意見聴取	説明	取扱わない
〈協議事項〉 ・生産性向上の推進	11.1	31.0	26.2	18.1	13.7
・労働者の福祉施設と制度	33.6	44.3	13.6	5.8	1.8
・労働者の教育訓練・能力開発	5.5	13.1	23.6	27.6	30.2
・労使紛争の予防	40.7	41.8	8.4	2.9	6.2
・労働者の苦情処理	35.6	45.3	15.1	1.8	2.2
・安全・保険と作業環境	26.8	47.5	13.2	8.9	3.6
・人事労務管理制度 (昇進・昇格)	6.1	12.5	13.2	23.6	44.6
〈報告事項〉 ・経営計画	4.3	7.6	25.1	39.8	22.9
・生産計画	11.0	16.2	14.7	37.9	20.2
・人員運用計画	8.5	21.3	18.0	31.3	21.0
・会社の業績と財務状態	3.6	8.3	20.9	56.7	10.5

出所：金 勲「韓国労使協議会の現状と課題」韓国労働研究院『企業レベルの労使協議制度に関する国際シンポジウム』1992年、p. 23。

労使協議会で取り上げられる協議事項をみると、「労働者の福祉増大」が27.0%と最も多く、次いで「労働者の苦情処理」(19.4%)、「作業環境の改善と健康増進」(10.2%)、「生産性向上」(10.1%)、「人事制度改善」(8.1%) 順と多岐にわたっている (図表11)。

図表11 労使協議会の協議事項

区分	福祉増大	苦情処理	作業環境改善及び健康増進	生産性向上	人事制度改善	労使協調	賃金支払方法	採用、教育訓練	配置転換、解雇	作業マニュアル改正	作業、休憩時間	職務発明及び報償	新技術、作業改善	従業員持ち株制、財産形成	監視設備追加	計
比率 (%)	27.0	19.4	10.2	10.1	8.1	6.4	6.3	3.9	2.1	2.0	2.0	1.5	0.5	0.4	0.1	100.0

出所：大韓商工会議所「労使協議会運営実態と改善方案実態調査」2006年。

(4) 労使協議会の成果と課題

大韓商工会議所が2006年に実施した調査<sup>54</sup>によると、労使協議会の開催の成果として「福利厚生の上昇」が36.9%と最も多く、次いで「労使関係の安定」(20.8%)、「賃金引上げ」(11.8%)、「雇用安定」(11.2%) 順と一定の成果がみられる(図表12)。

図表12 労使協議会開催の成果

区分	生産性向上	技術革新	離職率の減少	賃金引上げ	福利厚生の上昇	雇用安定	労使関係の安定	その他
比率 (%)	10.3	1.2	4.5	11.8	36.9	11.2	20.8	3.3

出所：大韓商工会議所「労使協議会運営実態と改善方案実態調査」2006年。

労使協議会がうまく運営しているかについては、全体的にみると肯定的な評価比率が高く、使用者側の82.1%、労働者側の78.4%となっている。労働組合の有無でみると、労働組合がある企業が労働組合のない企業より、労使ともに相対的に多少高い比率で労使協議会がうまく運営されていると評価している(図表13)。

図表13 労使協議会の運営評価

(単位：%)

区 分		労働組合有無				全 体	
		労働組合なし		労働組合あり		使用者側	労働者側
		使用者側	労働者側	使用者側	労働者側		
労使協議会 はうまく運 営されてい るか	上手く運営 されている	78.0	75.2	85.2	80.8	82.1	78.4
	上手く運営 されていない	22.0	24.8	14.8	19.1	17.9	21.5
計		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

出所：労働部『労使協議会運営実態調査および改善方案研究』2007年、p. 194。

また、韓国労働研究院(1992)の調査によって、労使協議会の活性化および非活性化の原因についての回答をみると、「労使協議会がうまく運営されない原因」として、使用者側は、「形式的運営」(31.4%)、「労働者側の無理な要求」(20.2%)、「労使間の相互不信」(17.1%)、「労使相互の無関心」(14.3%)などを挙げている。一方、労働者側は、「使用者側の不誠実」(37.8%)、「形式的運営」(23.0%)、「労使間の相互不信」(16.2%)などを挙げている。逆に、「労使協議会がうまく運営される原因」としては、「労使の相互信頼」が使用者側80.7%、労働者側74.0%と労使ともに圧倒的に多い(図表14)。

以上の調査結果から、韓国の労使協議会の運営は労使双方から比較的に肯定的に評価さ

れているものの、労使間に今後克服すべき課題も多いことがわかる。

図表14 労使協議会の活性化・非活性化の原因 (単位：%)

区 分	項 目	使用者側	労働者側
労使協議会がうまく 運営されない原因	労使双方の無関心	14.3	10.8
	使用者側の誠意なし	2.9	37.8
	労働者側の非協調	5.7	—
	労働者側の無理な要求	20.0	2.7
	労使間の相互不信	17.1	16.2
	運営技法の不足	8.6	8.1
	形式的運営	31.4	23.0
	政府の消極的指導	—	1.4
労使協議会がうまく 運営される原因	相互信頼	80.7	74.0
	使用者側の積極的関心	13.0	11.3
	労働者側の積極的協調	5.0	13.7
	政府の積極的指導	1.3	1.0

出所：金 勲「韓国労使協議会の現状と課題」韓国労働研究院『企業レベルの  
労使協議制度に関する国際シンポジウム』1992年、p.33。

### Ⅲ. 団体交渉と労使協議会の関係

韓国では1980年労使協議会法制定以後、団体交渉と区別される労使協議会の独自の機能と領域が強調されている。団体交渉と労使協議会を区分する見解は、団体交渉は労働3権を通じて使用者を相手に自分たちの労働条件を自主的に形成していくことであるのに対して、労使協議会は企業経営の主体の立場から経営と関連ある事項を労使が共同で決定していく制度といえる。

団体交渉における交渉と労使協議会での協議は、次の点において違いがある。第一に、団体交渉の主体は、労働者の自主的な団結体である労働組合であるが、労使協議会の労働者委員は、従業員全体から選出される従業員代表であること、第二に、団体交渉は超企業的に行われることもあるが、労使協議会は常に企業単位で行われること、第三に、団体交渉が決裂されると争議行為が可能であるが、労使協議会は協議が決裂されたからといって争議行為ができないこと、第四に、団体交渉の対象は労使間の利害関係が互いに対立する事項がほとんどであるが、労使協議会の協議対象は労使間の共通の利害関係に関することも協議されうることで区別される<sup>55</sup>。



日本と同様に、企業別組合を基本とする韓国においては、労働組合が組織されている企業においては、団体交渉と労使協議の関係が問題となる。団体交渉と労使協議の関係としては、3つのタイプに区別される。①団体交渉と労使協議を明確に区別する（労使協議では団体交渉事項は取り扱わない）「分離型」、②団体交渉と労使協議は別の制度として設けられているが、団体交渉事項については労使協議でまず話し合いを行い、合意に達しない場合に団体交渉に移行する「連結型」、③労使協議で団体交渉事項も取り扱う「代替型」がそれぞれである<sup>56</sup>。

韓国労働研究院の調査によると、「連結型」が38.4%と最も多く、次いで「代替型」37.0%、「分離型」24.6%順となっている（図表15）。これは労働組合の組織単位と労使協議会の設置単位が企業または事業場単位に重複している場合が多く、実際には両者間に多様な機能的関係が設定され、運営されていることを示すものとして注目される。

また、団体交渉と労使協議会の関係を企業規模別でみると、労働組合の結成率が低い中小企業の場合、労使協議会が実際、団体交渉の機能を代替する「代替型」の割合（72.0%）が高く、規模が大きくなるほど「連結型」や「分離型」の割合が高い。ここで注目されるのは、大企業において「分離型」（33.9%）よりは「連結型」（49.1%）の割合が相対的に高いことである。これは規模が大きいほど労使協議会と団体交渉の関係が相互補完的に運営されているからであろう。

図表15 団体交渉と労使協議会の関係 （単位：社、％）

規 模	分 離 型	連 結 型	代 替 型
全体	68 (24.6)	106 (38.4)	102 (37.0)
300人未満	7 (9.3)	14 (18.7)	54 (72.0)
300-999人	23 (25.8)	37 (41.6)	29 (32.6)
1,000人以上	38 (33.9)	55 (49.1)	19 (17.0)

出所：金 勲「韓国労使協議会の現状と課題」韓国労働研究院『企業レベルの労使協議制度に関する国際シンポジウム』1992年、p.20。

労働組合がある企業を対象に、労使協議会の案件と労働組合から要求があった交渉事項との差異に対しては、「概ね同一である」（40.0%）と「多少の差がある」（38.0%）の回答が多く、「かなり差がある」（14.7%）と「完全に区別される」（2.0%）の回答は相対的に少ない（図表16）。したがって、労使協議会で取り上げられる労使協議会の案件と団体交渉事項との間には大きな違いがないことがわかる。

図表16 労使協議会の案件と団体交渉事項との区別程度

区分	完全に同一である	概ね同一である	多少差がある	かなり差がある	完全に区別される	その他	合計
比率(%)	4.7	40.0	38.0	14.7	2.0	0.6	100.0

出所：大韓商工会議所「労使協議会運営実態と改善方案実態調査」2006年。

団体交渉と労使協議会の望ましい関係としては、使用者側は「労使協議のみで十分」という見解が46.6%で最も多く、次いで「団体交渉との補完が望ましい」という見解が38.4%を占めている。これに対して、団体交渉と労使協議を完全に分離または団体交渉のみで労使間の問題を解決すべきであるという見解は15.1%にすぎない（図表17）。

一方、労働者側は、「団体交渉との補完が望ましい」が53.7%と最も多く、「労使協議のみで十分」は27.6%にとどまっており、団体交渉と労使協議の関係を捉える労使間の見解に大きな隔たりがあることがわかる。

図表17 団体交渉と労使協議会との望ましい関係に対する労使双方の見解

(単位：社、%)

区分	労使協議のみで十分	団体交渉との補完が望ましい	分離運営が望ましい	団体交渉で十分
全体	205 (37.2)	253 (45.9)	56 (10.2)	37 (6.7)
使用者側	130 (46.6)	107 (38.4)	25 (9.0)	17 (6.1)
労働者側	75 (27.6)	146 (53.7)	31 (11.4)	20 (7.4)

出所：金 勳「韓国労使協議会の現状と課題」韓国労働研究院『企業レベルの労使協議制度に関する国際シンポジウム』1992年、p. 20。

## おわりに

以上、本稿では韓国における企業レベルの労使関係制度として、団体交渉制度と労使協議制度を取り上げ、現状とその特質について論述してきた。

韓国の団体交渉制度は、労働組合の組織形態が日本と同様、企業別組合であるため、団体交渉も企業別交渉が一般的である。また、2011年から1企業に複数組合が認められたことで、団体交渉が問題とされたが、複数組合下での団体交渉は交渉窓口を一本化し、組合員全体の過半数で組織された労働組合が交渉代表組合となって、団体交渉が行われるようになった。その団体交渉の結果は、団体協約として締結され、他の組合員にも適用されることとなっている。

一方、韓国の労使協議制度は、日本におけるそれとは異なっており、法律によって労使協議機関の設置が義務付けられている。労使協議機関で取り上げられる事項と団体交渉事項との間には、重複している場合が多く大きな違いがない。団体交渉の前段階という意味合いが強い。労使協議制度は、韓国の労使関係において団体交渉とならんで重要な役割を演じている点は日本と同様である。

韓国の労使協議会の運営は、労使双方から比較的に肯定的に評価されているものの、労使間に今後克服すべき課題も多い。

#### 注

- 1 この点に関しては、韓国経営者総協会『労働経済40年史』1989年、pp. 72-74、李元雨「韓国の団体交渉制度と労使協議制度」佐護譽・韓義泳編著『企業経営と労使関係の日韓比較』泉文堂、1991年、第8章、佐護譽『人事管理と労使関係—日本・韓国・台湾・ドイツ』泉文堂、2006年、第4章参照。
- 2 民主化宣言とは、1987年6月29日に行われた韓国の政治的・社会的制度改革および経済的分配制度の民主化実現のための宣言のことである。
- 3 李元雨、前掲稿、p. 214。
- 4 同上、pp. 214-215。
- 5 佐護譽、前掲書、p. 118。
- 6 労働組合法第33条1項。
- 7 佐護譽、前掲書、p. 119。
- 8 同上、p. 119。
- 9 李元雨、前掲稿、p. 216。
- 10 李元雨、前掲稿、p. 219。
- 11 韓国労働研究院『団体協約の内容と課題』1989年、p. 148および韓国労働組合総連盟『団体協約分析結果』1991年 p. 161参照。
- 12 韓国労働研究院『団体協約の内容と課題』1989年、p. 149。
- 13 李準熙『団体交渉法論』新潮社、2017年、pp. 327-328。
- 14 詳しくは、次の文献を参照。①李準熙『団体交渉法論』新潮社、2017年、②任鐘栗『労働法』博英社、2017年、③金亨培『新しい労働法』博英社、2016年。
- 15 労働組合及び調整法第29条の3第1項は、「交渉代表の労働組合を決定しなければならない単位は、一つの事業または事業場とする」とし、交渉窓口の単一化手続きを経て交渉代表の労働組合を決定する単位は、原則的に事業または事業場単位であることを規定している。
- 16 李準熙、前掲書、pp. 328-329。
- 17 同上、pp. 329-330。
- 18 同上、pp. 330-331。
- 19 同上、pp. 331-332。
- 20 同上、pp. 332-334。
- 21 同上、pp. 337-339。
- 22 同上、p. 339。

- 23 李準範『現代労使関係論』博英社、1991年、pp. 336-348および佐護譽『人事管理と労使関係—日本・韓国・台湾・ドイツ』泉文堂、2006年、pp. 125-126参照。
- 24 複数組合併存下での団体交渉の具体的な手続きについては、李準熙、前掲書、pp. 342-360参照。
- 25 車東昱「韓国の労働法制における労働者の集団的意思反映構造」『日本労働研究雑誌』No. 79、2017年、p. 54。
- 26 同上。
- 27 同上。
- 28 同上。
- 29 同上。
- 30 同上。
- 31 同上。
- 32 この点については、任鐘栗『労働法』博英社、2017年および金亨培『新しい労働法』博英社、2016年参照。
- 33 雇用労働部の「団体協約実態調査」(2014)によると、71.8%が団体協約の有効期限を2年としており、2年未満は21.3%である。
- 34 李元雨、前掲稿、p. 217。
- 35 同上、p. 217。
- 36 朴徳済・朴基性『韓国の労働組合(Ⅱ)』韓国労働研究院、1990年、p. 101。
- 37 同上、p. 100。
- 38 同上、p. 100。
- 39 同上、pp. 107-108。
- 40 韓国労働研究院『団体協約の内容と課題』1989年、p. 148および韓国労働組合総連盟『団体協約分析結果』1991年、p. 161。
- 41 韓国生産性本部『韓国の産業社会と労働文化』1989年、pp. 164-166。
- 42 韓国経営者総協会『労働経済40年史』1989年、p. 71。
- 43 同上、p. 71。
- 44 労使協議会の具体的な設置・運営については、雇用労働部『労使協議会運営マニュアル』2011年参照。
- 45 車東昱、前掲稿、p. 56および李哲洙・李多恵、前掲稿、p. 77。
- 46 同上。
- 47 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(李哲洙・李多恵、前掲稿、p. 77)。
- 48 車東昱、前掲稿、p. 56および李哲洙・李多恵、前掲稿、p. 78。
- 49 同上、p. 56及びp. 78。
- 50 同上、p. 57およびp. 78。
- 51 ジェトロソウル事務所『韓国の労働問題マニュアル』2014年、pp. 111-112および李哲洙・李多恵、前掲稿、p. 78。
- 52 労使協議制度の事例については、佐護譽『人事管理と労使関係—日本・韓国・台湾・ドイツ』泉文堂、2006年、pp. 143-151参照。
- 53 労働部『労使協議会運営実態調査及び改善方案研究』2007年、p. 157。
- 54 本調査は、従業員30人以上で労使協議会が設置されている500社を対象としたものである。対象企業のうち、労働組合がある企業が150社、労働組合がない企業が350社である。
- 55 李準熙、前掲書、pp. 116-117。
- 56 金勲、前掲稿、p. 19。

〈参考文献〉

- 李元雨「韓国の団体交渉制度と労使協議制度」佐護譽・韓義泳編著『企業経営と労使関係の日韓比較』泉文堂、1991年、pp. 213-238。
- 李哲洙・李多恵「韓国における企業レベルの従業員代表制度」『日本労働研究雑誌』No. 630、2013年、pp. 74-86。
- 李準範『現代労使関係論』博英社、1991年。
- 李準熙『団体交渉法論』新湖社、2017年。
- 任鐘栗『労働法』博英社、2017年。
- 金植鉉・鄭在勲『労使関係論』学玄社、1995年。
- 金亨培『新しい労働法』博英社、2016年。
- 金勲「韓国労使協議会の現状と課題」韓国労働研究院『企業レベルの労使協議制度に関する国際シンポジウム』1992年。
- 韓国労働研究院『団体協約の内容と課題』1989年。
- 韓国労働組合総連盟『団体協約分析結果』1991年。
- 韓国生産性本部『韓国の産業社会と労働文化』1989年。
- 韓国経営者総協会『労働経済40年史』1989年。
- 雇用労働部の「団体協約実態調査」2014年。
- 雇用労働部『労使協議会運営マニュアル』2011年。
- 佐護譽『人事管理と労使関係—日本・韓国・台湾・ドイツ』泉文堂、2006年。
- 佐護譽・韓義泳編著『企業経営と労使関係の日韓比較』泉文堂、1991年。
- 大韓商工会議所「労使協議会運営実態と改善方案実態調査」2006年。
- 車東昱「韓国の労働法制における労働者の集团的意識反映構造」『日本労働研究雑誌』No. 79、2017年、pp. 52-60。
- 日本貿易振興機構（ジェトロ）『韓国の労働問題マニュアル』2015年。
- 朴徳済・朴基性『韓国の労働組合（Ⅱ）』韓国労働研究院、1990年。
- 労働部『労使協議会運営実態調査及び改善方案研究』2007年。