

韓国の複数労働組合・専従者と労使関係

安 熙 卓

〔要 旨〕

本稿は、複数労働組合と専従者をめぐる法改正の内容および複数労働組合導入後の労使関係の実態について論じたものである。この2つの問題は、労使政の間で実に13年にわたる議論の末、複数労働組合の許容と専従者に対する給与支給の禁止が法改正によって施行されるようになった。法改正までに長い歳月を要したのは、複数労働組合下での団体交渉の手続きの問題と専従者の取り扱いをめぐって対立が続き、合意に達しなかったからである。今回の法改正によって、韓国の労使関係を一段高める契機となったことで評価できるが、今後、日本の経験からみて複数労働組合併存下の労使関係は、これまでに以上に複雑かつ混乱が生じることが予想される。

I. はじめに

韓国では2010年「労働組合および労働関係調整法」（以下、労働組合法）の改正によって、2011年7月1日から企業単位での複数労働組合（以下、複数組合）が認められた。複数組合許容まで3回にわたる延期の末、ようやく複数組合が解禁となった。この複数組合解禁の問題は、団体交渉の窓口単一化の問題、組合専従者の給与支給の問題と深く絡み合っている。法律的には、使用者が専従者に対して給与を支給した場合には不当労働行為で違反となる処罰規定がある。したがって、労使間の核心問題として、専従者の給与支給問題と事業場レベルにおける複数組合問題と交渉窓口の単一化問題、この3つを1つのセットとして解決しなければならない状況となっていた。

複数組合の解禁とともに、韓国では長年、組合専従者に対する給与を使用者が支給する慣行が続いてきた。これも労働組合法の改正によって、2010年7月1日から専従者への給与支給が禁止された。ただし、「勤労時間免除（タイムオフ）制」と呼ばれる例外規定が設けられ、専従者がある一定の勤労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。

複数組合の許容は、労働者が自由に労働組合組織を選択できることが保障されることで

あり、既存組織の既得権を解体し、自由に組織間の競争を認めることである。また、専従者に対する給与支給禁止は、労働組合の自立で使用者に依存してきた便宜提供が断絶されることである。

本稿では、複数労働組合の解禁と専従者の給与支給禁止に関する法改正の内容と複数組合導入後の労使関係の実態について考察する。

Ⅱ. 複数労働組合と団体交渉

1. 複数労働組合の解禁の経緯¹⁾

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。また、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。しかし、2010年1月1日、「労働組合及び労働関係調整法」(以下、労働組合法)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できるようになった。その背景には、ILO(国際労働機構)、ITUC(国際労働組合総連合)、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るようになったからである。特に、複数組合の禁止は、ILO条約87号(結社の自由及び団結権の保護に関する条約)に反するものであった²⁾。

そこで、1996年「労使関係改革委員会」が発足され、本格的な議論が行なわれ、1997年3月、「労働組合および労働関係調整法」(以下、労働組合法)の制定の際に、複数組合を上級団体に対しては即時許容し、企業単位は2002年から認められるようになった。ただし、経過措置として、「一つ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」(同法附則5条「労働組合設立に関する経過措置」)としていた。

しかし、2001年3月28日に労働組合法の附則が改正され、複数組合の許容は、2002年から2006年12月31日までに5年間猶予とされ、再び2007年からと延期となった。その背景には、複数組合が解禁される2002年以前に団体交渉窓口の単一化をめざして、労使政が議論をしてきたが、合意に至らなかったためである。

労使政委員会では、この問題を議論してきたが、経営側は「交渉窓口の一本化」の法制化を要求し、労働側は「労使の自治による決定」を主張し関連規定の法制化に反対した。

そこで、政府案として「労使が自律的に交渉窓口の一本化を図り、一本化がなされない場合、投票で過半数を得た労働組合が交渉権をもつ」という妥協案が示されたが、労働側はこれにも反対した。

そのため、2006年の労働組合法の附則改正では、2009年12月31日まで再び3年間猶予され、複数組合の許容が2010年1月からと再三延期となった。その理由は、労使ともにこれに対する準備が不足しており、具体的施行策に対する同意の形成も不十分であるから、同制度の全面施行時に、産業現場の混乱はもちろん国民経済に大きな負担を与えるおそれがあるということであった。

結局、3回にわたって複数組合の許容が延期となったが、何よりも複数組合ができた場合、団体交渉をどうするのかという問題が合意に達しなかったのが最大の理由としてあげられる。

2. 複数労働組合導入に伴う問題点

複数労働組合の導入に伴って、韓国の労使関係にどのような変化をもたらすかについて、さまざまなシナリオを想定した調査研究が行われてきた³。一般的に複数組合の設立が許容された場合、多数労働組合が設立され、少数組合が乱立することによって、労労葛藤や労使関係が複雑化することが考えられる。

企業別組合を特徴とする韓国において複数労働組合が認められた場合、どのような問題が起こりうるだろうか。予想される問題としては、次のような点が指摘されている⁴。

第1に、複数組合の導入によって既存労働組合がある事業場では、労働組合活動の基本方向、すなわち、労働組合運動の基本路線の違いから組織分裂が発生することが予想される。労働組合内部の路線の違いによって、労使対立的路線の組合から協力的路線の組合に組織が分裂されるか、その反対方向に労働組合が分裂されることは排除できない。

第2に、労労葛藤や鮮明性競争により過激的な労働組合が出現することが予想される。複数組合の設立の際、団体交渉の主導権確保のための労労間の競争が激化するとともに、賃上げなど団体交渉成果の獲得を通じた組合員確保のために労働組合の競争が激化、鮮明性競争による労働組合が過激化し、労使関係の不安が増大する。

第3に、団体交渉権の確保のための労労葛藤や使用者の不当労働行為が発生することが予想される。団結権から団体交渉権という問題にシフトしたことによって、団体交渉権をめぐる労労間または労使間の紛争が集中的に発生する可能性が高い。

第4に、上級団体の変更で労働現場の混乱が加重することが予想される。既存組織の分

裂及び上級団体の離脱・変更など組織体系の混乱が生じるとともに、上級団体の組織確保のための競争激化で、総連盟の鮮明性競争および強硬路線をとることになる。

第5に、使用者側による御用組合の支援で労労葛藤が激化することが予想される。既存の労働組合が現場の掌握力が確実でない事業場の場合、使用者側による御用組合の出現可能性も排除できない。使用者側が支援する労働組合が誕生した場合、労労葛藤と労使紛争が激化するとともに、労働事件提訴件数の増加や団体交渉が遅延することになる。

第6に、行政官庁（労働委員会）の肥大化および行政費用の増加が予想される。交渉窓口の単一化のための行政手続きの進行のため、組合員数の確認、交渉代表選出のための選挙管理（事前選挙運動、不正選挙、会社介入、非組合員管理、選挙期間中に発生する違法事項処理など）、労労葛藤、使用者の不当労働行為の確認及び調整、交渉単位の調整、公正代表義務の違反し、介入および調整などに関して行政官庁の役割が増大し、過大な費用が発生する。

3. 複数労働組合併存下の団体交渉

(1) 団体交渉窓口の単一化の議論

複数労働組合とは、一つの事業または事業場に勤労者が設立あるいは加入した労働組合が二つ以上である場合を言う。複数組合が併存する場合、団体交渉が大きな問題となる⁵。韓国では、企業単位での複数組合の設立が認められたが、交渉窓口の単一化が法律に盛り込まれている。労働組合法は、「一つの事業または事業場で組織形態に関係なく勤労者が設立あるいは加入した労働組合が二つ以上ある場合、交渉代表労働組合を決定し、交渉を行うようにしている」（労働組合法第29条の2第1項）。

このような労働組合法上の団体交渉窓口の単一化は、一つの事業または事業場に二つ以上の労働組合が併存する場合、混乱をもたらす現実的な問題があるからである。すなわち、複数の労働組合がそれぞれ独自の交渉権を行使できるようにした場合、発生しうる労働組合と労働組合との反目および労働組合と使用者との葛藤、同一事項について同じ内容の交渉を繰り返すことから生じる交渉の効率性の低下や交渉費用の増加の問題がある。さらに、複数の団体協約が締結される場合、発生しうる労務管理上の困難、同一または類似の内容の勤労を提供しているにもかかわらず、労働組合所属によって異なる勤労条件の適用を受けることから発生する不合理性などの問題を効果的に解決することに狙いがある。

団体交渉窓口の単一化の問題については、労使政・公益の間で長い期間、議論が重ねられてきた。労働側は団体交渉窓口の単一化については、労使自律に委ねるべきであるとい

う主張に対し、経営側は団体交渉窓口の単一化を主張し、労使の主張が分かれていた⁶。団体交渉窓口の単一化は、米国の排他的交渉制、フランスの比例代表制、日本の自律交渉制ではない韓国の労使環境に適した独自の代案を模索したといえる⁷。団体交渉窓口の単一化方式は、過半数組合のみが交渉代表組合として団体交渉権を行使できる方式であるため、過半数組合を獲得するため労働組合間の争いが、日本の自律交渉方式より労労葛藤が頻繁に発生する確率が高いとの指摘もある⁸。

結局、改正労働組合法では、一つの事業または事業場レベル（企業レベル）に複数組合が存在する場合、団体交渉代表組合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、労働組合別に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団体交渉窓口の単一化を原則とすることである⁹。

(2) 団体交渉窓口の単一化と交渉代表労働組合

団体交渉窓口の単一化は、大きく交渉窓口の単一化手続きを通じて交渉代表労働組合を決定するものと交渉代表労働組合の地位に関するものに区分できる。そして、交渉窓口の単一化手続きは、さらに交渉要求の労働組合を確定する手続きと交渉代表労働組合を決定する手続きに区分される。また、交渉窓口の単一化は、交渉単位を基準に行われ、原則的に事業または事業場単位に交渉単位を単一化しなければならないが、場合によっては例外的に交渉単位の分離が認められる。

したがって、交渉窓口の単一化の手続きと関連しては、交渉単位の分離も問題となる。一方、交渉代表労働組合の地位と関連しては、交渉代表労働組合の地位の維持期間と交渉代表労働組合の公正代表義務が問題となる。

複数労働組合の交渉窓口の単一化の手続きは、図表1のとおりである¹⁰。

1) 交渉要求の労働組合の確定

交渉要求の労働組合の確定手続きは、労働組合が使用者に団体交渉を要求することで開始される。新設された労働組合は、いつでも交渉を要求することができ、当該事業場に団体協約が存在する場合には、団体協約が満了日の以前3カ月になる日から交渉を要求することができる（労働組合法施行令第14条の2第1項）。

労働組合から交渉要求を受けた使用者は、これを7日間公告しなければならないし（労働組合法施行令第14条の3）、使用者は交渉しようとする他の労働組合は、この期間内に

使用者に交渉を要求しなければならない（労働組合法施行令第14条の4）。そして、使用者は交渉要求事実の公告期間が終了した翌日に交渉要求の労働組合の確定し、5日間公告しなければならない（労働組合法施行令第14条の5）。

2) 交渉代表労働組合の決定

交渉要求の労働組合が確定した場合には、労働組合の中で使用者と交渉し、団体協約を締結する権限がある交渉代表労働組合を決定しなければならない。すなわち、一つの事業または事業場に複数の労働組合が存在すると、原則的に交渉窓口を単一化しなければならない。

しかし、使用者が交渉要求の労働組合が確定した以後、自律的交渉代表決定期間(14日)内に交渉窓口の単一化手続きを経ないことに同意した場合には例外とする（労働組合法第29条の2第1項）。使用者の同意がない場合には、交渉窓口を単一化しなければならないが、交渉窓口の単一化は、次のような4段階の手続きによって行われる。

1段階は、自律的に交渉代表労働組合を決定する方法である。自律的に労働組合を決定するためには、交渉窓口の単一化手続きに参加した労働組合は、交渉要求労働組合が確定した後、14日以内に交渉代表労働組合を決めなければならない（労働組合法第29条の2第2項）。

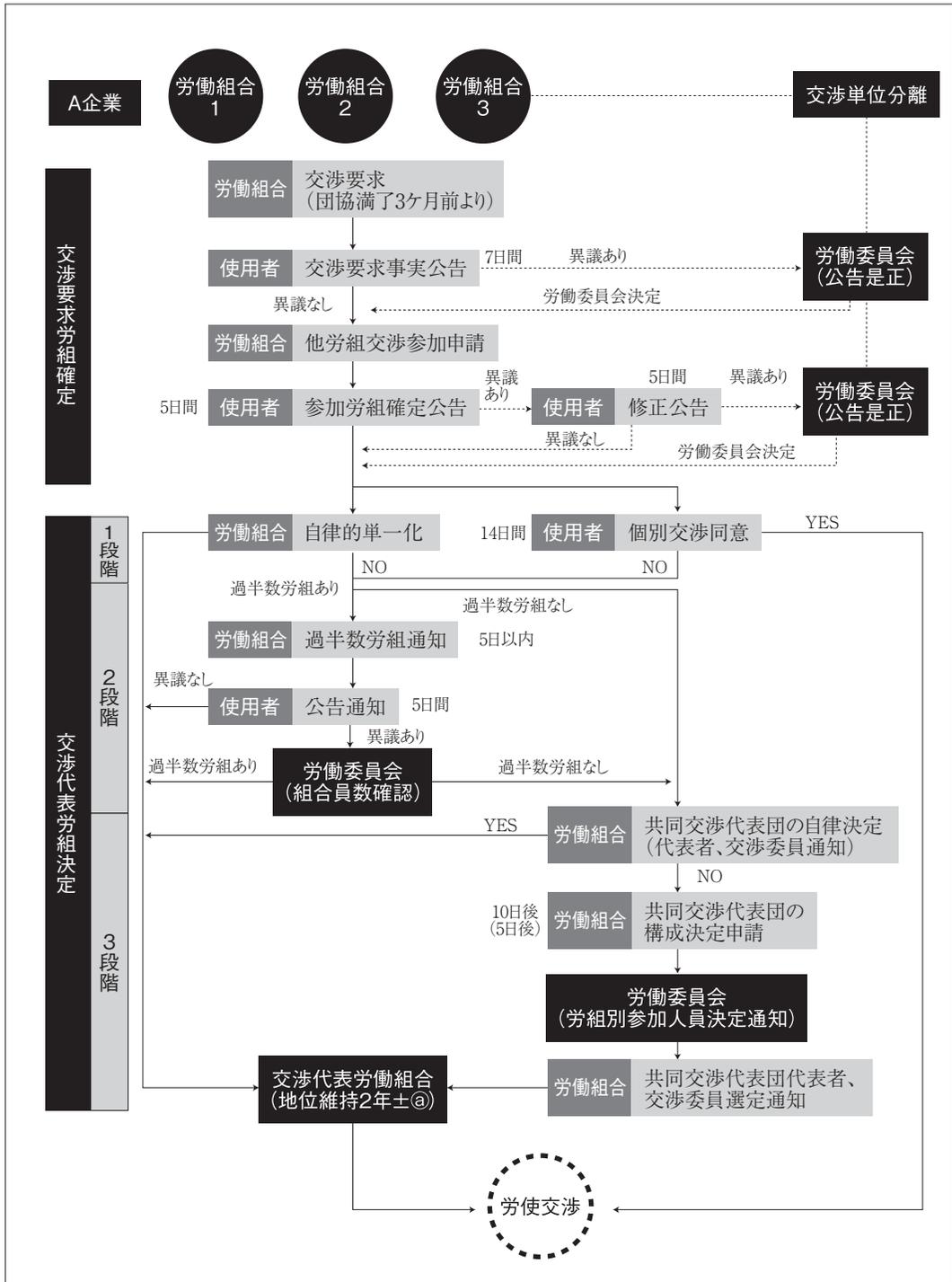
2段階は、自律的に交渉代表労働組合を決めることができなかつた場合、過半数労働組合を交渉代表労働組合に決定する方法である。すなわち、交渉窓口の単一化手続きに参加した労働組合の全組合員の過半数で組織された労働組合を交渉代表労働組合に決定する方法である（労働組合法第29条の2第3項）。

過半数労働組合は、自律的に交渉代表労働組合を決定できる期間が満了した時から5日以内に使用者にこの事実を通知しなければならず、使用者は通知を受けた時から5日間その内容を公告しなければならない。この事実について、異議がある労働組合は労働委員会に異議を申請することができる（労働組合法施行令第14条の7第3項）。

3段階は、過半数労働組合がない場合には、交渉窓口の単一化手続きに参加したすべての労働組合が自律的に共同交渉代表団を構成し、この共同交渉代表団に交渉代表労働組合の地位を与える方法である（労働組合法第29条の2第4項）。この場合、共同交渉代表団に参加できる労働組合は、その組合員数が交渉窓口の単一化手続きに参加した労働組合の全組合員の100分の10以上である労働組合とする。

4段階は、交渉窓口の単一化手続きに参加した労働組合が、自律的に共同交渉代表団を

図表 1 複数労働組合の交渉窓口単一化の手続き



出所：中央労働委員会『韓国の労働委員会』2018年、p. 213。

構成できなかった場合に、労働委員会が組合員比率を考慮し、共同交渉代表団を決定する方法である（労働組合法第29条の2第5項）。

交渉代表労働組合を決定することに当たり、組合員数などに異議がある場合には、労働委員会は労働組合の申請を受け、その異議に対する決定を行うことができる（労働組合法第29条の2第6項）。

3) 交渉単位分離

労働組合法によって団体交渉窓口を単一化し、交渉代表労働組合を決定しなければならない単位を交渉単位という。交渉単位は原則的に一つの事業または事業場である（労働組合法第29条の3第1項）。しかし、一つの事業または事業場において著しい労働条件の差異、雇用形態、交渉慣行などを考慮し¹¹、交渉単位を分離する必要があると認められる場合に、労働委員会は労働関係当事者の両方または一方の申請を受け、交渉単位を分離する決定を行うことができる（労働組合法第29条の3第2項）。

交渉単位分離の必要性の判断基準を整理すると、図表2のとおりである。

図表2 交渉単位分離の必要性の判断基準

区 分	主要内容
著しい労働条件の違い	賃金および賃金体系、勤務形態、休日・休暇、労働時間、福利厚生など
雇用形態	正規職、期間制、時間制などの雇用形態、採用方法、人事交流の有無など
交渉慣行	当該交渉単位での個別交渉慣行の有無など
その他の分離の必要性	利害当事者の交渉単位分離に対する立場、交渉単位分離と労使関係安定性の関係、労働組合別の組織対象または職種の差異有無など

出所：中央労働委員会『複数労働組合業務マニュアル』2013年、p. 11および中央労働委員会『韓国の労働委員会』2018年、p. 219。

4) 交渉代表労働組合の地位の維持期間

交渉代表労働組合の地位は、交渉代表労働組合に決定されてから使用者と締結した初めての団体協約の有効期間が2年の場合には、その有効期間満了日まで、使用者と締結した初めての団体協約の有効期間が2年未満の場合には、その団体協約の効力発生日から2年となる日までである（労働組合法施行令第14条の10第1項）。

交渉代表労働組合は、上記の期間の間、団体交渉、団体協約の締結、労働委員会に調整申請、争議行為に至る労働組合としての行為を全て行使することができる。そして、交渉

代表労働組合としての地位維持期間中に新たな団体交渉を行う場合には、別途の窓口単一化の手続きを経ないで団体交渉を行うことができる。

5) 公正代表義務

労働組合法によって決定された交渉代表労働組合と使用者は、交渉窓口の単一化手続きに参加した労働組合またはその組合員間に合理的な理由なしに差別をしてはならない公正代表義務を負う（労働組合法第29条の4第1項）。労働組合は交渉代表労働組合と使用者が公正代表義務を違反し、交渉窓口の単一化手続きに参加した労働組合またはその組合員を合理的な理由なしに差別した場合には、労働委員会に是正を要請することができる（労働組合法第29条の4第1項）。

公正代表義務違反に対する是正申請は、その行為が発生した日から3カ月以内に行わなければならない。団体協約の内容の一部または全部が公正代表義務に違反される場合には団体協約の締結日から3カ月以内には是正申請をしなければならない。

以上のように、韓国では複数組合合併存下での団体交渉の手続きが複雑であり、労労間、労使間の葛藤をもたらす非合理的な構造となっている。

Ⅲ. 複数労働組合の設立と労使関係

1. 複数労働組合の設立現況

韓国では、2011年7月1日から事業（場）単位で複数組合を設立することが許容されたため、超企業単位労働組合はもちろん企業単位において、2つ以上の労働組合を自由に設立ことが可能になった。

複数組合の設立が解禁となった2011年の複数組合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件にも達している（図表3）。設立申告した労働組合のほとんどは、既存労働組合がある事業場から新設された労働組合である。特に、複数組合の設立が7月に集中したのは、法施行以前から

図表3 複数労働組合の設立申告件数

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「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、2013年、p. 6。

複数組合の設立を準備してきた勢力が、法施行と同時に労働組合を設立したことと2011年の団体交渉に参加するため、とりわけ労働組合法で定められている団体交渉窓口の単一化の手続きに参加しなければならないことから、労働組合の設立を急いだことが背景にあると考えられる。

2011年7月1日から10月31日までの複数組合の設立を規模別でみると、100人以下の事業場が225組合と最も多く、次いで、100-300人が179組合、1,000人以上が60組合、300-1,000人が57組合となっている（図表4）。注目されるのは、300人未満の中小事業場での複数組合の設立がより多いことである。中小事業場の場合、複数組合の設立時、過半数組合になる可能性が相対的に開かれているため、過半数組合になるための組織競争がより激しく展開される可能性がある¹²。

図表4 規模別複数労働組合の設立状況

（単位：組合数）

従業員規模	100人以下	100-300人	300-1,000人	1,000人以上
複数労組の設立	225	179	57	60

資料：雇用労働部

出所：イ・スンヒ「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』第11巻第4号、2011年、p. 22。

2011年7月1日から10月31日までに新設された複数組合のうち、韓国労総から分離して設立されたケースが183組合、民主労総から分離して設立されたケースが142組合である。一方、新設された複数組合のナショナルセンターへの加入状況をみると、韓国労総への加入が54組合、民主労総への加入が23組合であるのに対し、ナショナルセンターに加盟していないケースが475組合と大多数を占めている（図表5）。

特に、民主労総傘下の労働組合が存在する事業場のように闘争的な組合が属する事業場から複数組合が設立された割合が高く、これらの労働組合は、闘争的な路線からの離脱に動く可能性が高いことから、複数組合の設立によって使用者がより優勢になる可能性がある¹³。

図表5 ナショナルセンターへの複数労働組合の加入状況

（単位：組合数）

区分	韓国労総	民主労総	未加盟
労働組合数（2006年基準）	3,589	1,205	1,177
複数労組設立事業場の既存労組の上級団体	183	142	53
新設された複数労組の上級団体の加入	54	23	475

資料：雇用労働部

出所：イ・スンヒ「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』第11巻第4号、2011年、p. 21。

2011年7月1日から10月31日まで設立された複数組合が存在する事業場において、民主労総から分離して設立された労働組合が過半数組合である割合は、51.8%であるのに対し、韓国労総から分離して設立された労働組合が過半数組合である割合は、19.5%にすぎない。民主労総から分離した労働組合の場合、既存労働組合よりは使用者と友好的な性向の労働組合がより多いと分析されている¹⁴。これは団体交渉において労働争議を伴わない円満な労使交渉の可能性を示唆する。

図表 6 過半数組合の状況

区 分	韓国労総	民主労総	混在	未加盟	全体
既存労組の上級団体数 (A)	174	139	58	50	421
過半数地位の新規労組数 (B)	34	72	1	10	117
B/A (%)	19.5	51.8	1.7	20.0	27.8

資料：雇用労働部

出所：イ・スンヒ「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』第11巻第4号、2011年、p. 23。

韓国労働社会研究所が2014年、複数組合の状態にある両労総傘下組織を対象に行った「複数労働組合事業場の労使関係実態調査」により、複数組合の設立類型をみると、「既存労働組合から少数派の分離」が約6割を占めている。これは当初、予想されたことが現実と現れたことを示す。この他に「既存労働組合から多数派の分離」(9.9%)、「既存労働組合から組合員と非組合員の連合」(2.3%)、「非組合員新規労働組合の結成、既存労働組合員の吸収」(3.6%)、「非組合員新規労働組合の結成、個別活動」(12.8%)となっている(図表7)。

図表 7 複数労働組合の設立類型

区 分	頻度	比率 (%)
既存労組から少数派の分離	180	59.2
既存労組から多数派の分離	30	9.9
既存労組から組合員と非組合員の連合	7	2.3
非組合員新規労組の結成、既存労組員の吸収	11	3.6
非組合員新規労組の結成、個別活動	39	12.8
その他	37	12.2
合 計	304	100.0

出所：ホン・ジュハン「複数労組制度施行後の労使関係変化」韓国労働社会研究所『労働社会』183巻、2015年5月、p. 118。

複数組合の解禁とともに、複数組合をめぐる労働紛争も多発している。労働委員会における複数組合関連の事件の受理件数をみると、2011年の128件から2012年に557件に急増した後、2013年（460件）、2014年（386件）に減少し、2015年（537件）、2016年（336件）、2017年（715件）に急増し、2018年現在は542件と高止まりしている。その内訳をみると、進行中の事件を除けば全部または一部認定が259件（47.8%）、棄却、却下、取下、和解が262件（48.3%）となっている（図表8）。

また、複数組合の関連事件を類型別でみると、「交渉要求公告」関連事件¹⁵が最も多く、次いで「交渉代表決定」関連事件、「公正代表義務違反」関連事件、「交渉単位分離」関連事件順となっている¹⁶。

図表8 複数労働組合の事件受理件数・処理内訳

(単位：件)

年	受理件数	処理内訳							進行中
		計	全部認定	一部認定	棄却	却下	取下	和解	
2011	128	123	7	0	30	23	63	0	5
2012	557	547	240	19	94	39	155	0	10
2013	460	426	181	4	56	42	143	0	34
2014	386	358	117	7	79	41	114	0	27
2015	537	515	175	0	86	116	138	0	22
2016	336	307	109	0	60	20	118	0	29
2017	715	685	84	5	50	25	521	0	30
2018	542	521	251	8	74	27	161	0	21

出所：中央労働委員会ホームページ「複数労組事件処理内訳別現況」。

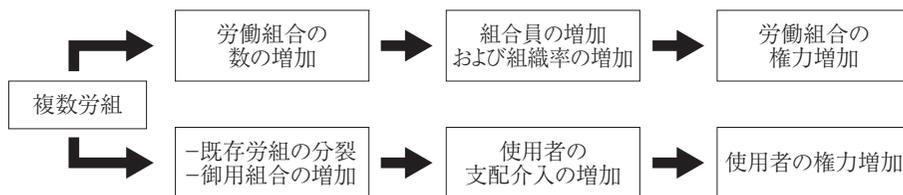
2. 複数労働組合併存下の労使関係

(1)複数労働組合による労使間の権力関係の変化

複数組合の導入に伴って労使関係にも大きな変化が考えられる。すなわち、複数組合が労使間の力のバランスに影響を及ぼすことである。その場合、2つの経路が考えられる（図表9）。一つは、複数組合の導入が労働組合の量的増加と組合員の増加につながり、全体的な組織率を高め、労働組合の権力を増加させる方向で作用する。もう一つは、複数組合が既存の労働組合の分裂につながり、労働組合組織率の増減に影響を及ぼさないかまたは使用者が介入・支援する第二の労働組合の増加につながることで使用者の権力が増加する方向である。

複数組合事業場の事例分析をみると、複数組合施行の初期段階ではあるが、その趨勢は労働組合の権力増加より使用者の権力増加に向かっていることが示されている。労働組合の数と組合員数の増加につながらない理由として、第1に、使用者の強い抵抗と既存労働組合に対抗するための新たな労働組合の設立が考えられる。第2に、複数組合の導入によって既存の団体協約のユニオン・ショップ条項が無力化され、組合員の量的拡大に否定的な影響を及ぼすことになる。第3に、事業場単位の労働組合間の競争によって組合分裂が発生し、組合員の量的減少につながるおそれがある¹⁷。

図表9 複数労働組合と労使間の権力関係の変化



出所：イ・サンフン「複数労組の導入と労使関係の変化」『労働社会』163巻、2012年、p. 84。

一方、使用者の権力を増加させる要因としては、次のようなことがあげられる¹⁸。

第1に、御用組合を通じた使用者の権力増加である。これは使用者が親使用者的労働組合の設立を誘導する場合で、使用者側が組織的に組合員に対して既存の労働組合の脱退や新労働組合に加入させることである。

第2に、組合員間の差別を通じた使用者の支配介入の増加である。これは賃金および福利厚生に対する経済的不利益扱いと使用者の人事権を利用した人事上の不利益扱いに区別できるが、前者より後者のケースが多い。たとえば、不当転勤、業務変更、過多業務割り当て、勧告辞職、昇進、リストラなどがそれである。また、使用者側の労働組合間の差別である。たとえば、組合事務所の貸与や施設物の提供、組合掲示板の貸与、組合費控除、就業時間中の組合活動に対する賃金補填など、各種便宜提供による使用者の組合差別があげられる¹⁹。この他にも労働組合差別と関連しては、特定組合の加入と脱退を誘導すると会社側組合を通じて労働組合の組合活動や組織化を妨害する事例がある²⁰。

第3に、交渉窓口単一化の過程において、使用者の支配介入の増加である。たとえば、使用者側が交渉窓口単一化の手続きを無視し、御用組合と団体交渉を早期に妥結するとか、親使用者組合が交渉代表権を持つ場合には、交渉窓口の単一化を強制するが、そうでない場合には個別交渉あるいは法的手続きを無視した談合的交渉を行う行為である²¹。

(2)複数労働組合併存下の労使関係現況

複数組合の設立は、企業レベルの労使関係の状態と密接な関係がある。韓国労働研究院が実施した「事業体パネル調査」を利用した「複数労組設立現況と特性分析」（2011－2015年）によると、第1に、使用者側の労働組合対応戦略が反労働組合主義の場合、複数組合が出現した比率は48.5%で、そうでない場合の14.5%に比べて3倍以上も高かった。第2に、第1労働組合の路線が非妥協的で戦闘的である場合、複数組合が出現した比率は38.0%で、そうでない場合の14.5%に比べて2倍以上も高かった。第3に、複数組合の許容直後、罷業を経験した事業場で複数組合が設立した確率が77.9%で、罷業を経験していない事業場での複数組合の設立確率は9.2%に比べてはるかに高かった²²。

また、韓国労働社会研究所が2014年、複数労働組合の状態にある韓国労総と民主労総傘下の組織を対象に行った「複数労組事業場の労使関係実態調査」により、複数組合設立の原因と考えられる事項がどれくらい重要な要因として作用したかをみると、労働組合運動路線をめぐる葛藤や労働組合運営方式をめぐる葛藤が、他の要因に比べて複数組合の体制形成に相対的に重要となっている。一方、複数組合が労・労葛藤をもたらすだろうという主張と関連が深いと考えられる「上級団体による複数労組設立活動」要因は、相対的にその影響が低い（図表10）。

図表10 複数労働組合の体制形成の主な要因

(単位：%)

区 分	まったくなかった	どちらかといえばなかった	どちらともいえない	相当あった	とても大きかった
①労組運動路線に対する葛藤	27.1	18.4	14.7	25.1	14.7
②労組運営方式に対する葛藤	26.1	20.4	17.4	22.1	14.0
③労組内特定分派の独占による執行部の葛藤	32.1	27.4	18.6	13.2	8.8
④労組内執行部と代議員団間の葛藤	36.7	34.0	16.0	9.0	4.3
⑤労組の交渉構造または組織形態をめぐる葛藤	31.5	31.2	16.9	13.6	6.8
⑥他の上級団体の積極的な複数労組の設立活動	40.0	20.0	15.9	14.9	9.2
⑦会社側の介入活動	39.7	19.2	11.6	12.3	17.2
⑧会社の構造調整に対する労組対応の立場の違い	36.7	29.6	16.7	10.2	6.8
⑨勤労条件と賃金に対する勤労者間の利害の違い	29.0	21.3	19.7	20.7	9.3

出所：ホン・ジュハン「複数労組制度施行後の労使関係変化」韓国労働社会研究所『労働社会』183巻、2015年、p. 120。

複数組合の解禁に伴って最も重要な問題として、団体交渉窓口の単一化をめぐって労・

労間の葛藤や労使間の葛藤が頻繁に発生することが予想された。まず、労・労の間に重要な争点となった事項をみると、複数組合間の組合員の取り合い、少数組合の活動保障、交渉代表組合の公正代表義務、使用者側の特定組合の支援などである（図表11）。これらの事項は、団体交渉窓口の単一化の形式や手続きに関する事項というより、団体交渉窓口の単一化のプロセスにおいて各組織の権利確保問題と関連するものである。特に、公正代表

図表11 複数労働組合施行後の労・労間の争点現況

(単位：%)

項目	全く争点にならない	争点にならない	どちらともいえない	争点になる	とても大きな争点になる
交渉単位分離	54.1	14.4	11.6	9.2	10.6
交渉参加労組確定	55.0	16.8	10.3	8.2	9.6
交渉代表労組決定	56.1	12.1	12.8	7.6	11.4
過半数労組確認のための組合員数の決定	62.9	11.9	10.1	4.2	10.8
複数労組間の重点交渉要求案の選定	49.1	19.6	13.7	9.5	8.1
使用者の任意的個別交渉同意	62.9	13.2	12.1	4.3	7.5
使用者側の特定労組の支援	53.1	12.6	10.8	8.7	14.7
複数労組間の組合の取り合い	39.2	11.8	13.9	16.3	18.8
少数労組の活動保障	44.9	13.7	18.2	11.9	11.2
交渉代表労組の公正代表義務	49.5	13.6	13.6	11.1	12.2
少数労組の交渉の非協力	50.2	13.0	17.5	6.0	13.3

出所：ホン・ジュハン「複数労組制度施行後の労使関係変化」韓国労働社会研究所『労働社会』183巻、2015年、p. 122。

図表12 複数労働組合施行後の労使間の争点現況

(単位：%)

項目	まったく争点にならなかった	争点にならなかった	どちらともいえない	争点になった	とても大きな争点になった
交渉単位の分離	58.8	13.4	12.4	5.8	9.6
使用者の交渉拒否	64.3	12.4	11.3	2.1	10.0
交渉代表労組の自律決定の妨害	68.4	12.5	10.1	4.5	4.5
少数労組を理由に交渉遅延	67.1	8.4	10.1	5.6	8.7
使用者側の複数労組設立支援の疑惑	56.1	9.9	12.9	5.8	15.3
使用者側の特定労組を活用した不当労働行為	55.6	14.2	8.7	6.9	14.6
使用者の公正代表義務	57.6	11.8	12.5	6.9	11.1
少数労組の活動保障	51.5	15.5	14.8	6.5	11.7
争議行為の突入有無	62.4	10.6	13.1	5.3	8.5
個別交渉による協約内容	61.6	13.0	11.3	4.9	9.2

出所：ホン・ジュハン「複数労組制度施行後の労使関係変化」韓国労働社会研究所『労働社会』183巻、2015年、p. 123。

義務の遵守問題は、複数組合間の重要な争点となっている事項である²³。一方、労使の間に重要な争点となった事項をみると、使用者側の複数労組設立支援の疑惑、使用者側の特定労組を活用した不当労働行為、使用者の公正代表義務、少数労組の活動保障となっている（図表12）。

それでは、複数組合導入による労労関係や労使関係はどのような状態にあるのか。複数組合事業場の労労関係および労使関係の協力・葛藤様相をみてみよう。まず、複数組合の労労関係について「協力的」であるという割合は21.3%程度であるのに対し、「葛藤的」であるという割合は54.1%となっている。事業場レベルの複数組合併存が、労労葛藤を招くとの憂慮が現実と現れている。一方、労使関係については、「葛藤的」であるという割合は、25.9%であるのに対し、「協力的」であるという割合は52.7%を占め、労労関係とは逆の様相をみせている（図表13）。

図表13 複数労働組合事業場の労・労関係及び労使関係の様相

区分		協力的		⇔			葛藤的		合計
		①	②	③	④	⑤			
複数労組間の関係	頻度	39	27	77	63	105	311		
	%	12.6	8.7	24.8	20.3	33.8	100.0		
労組と使用者との関係	頻度	107	56	66	29	51	309		
	%	34.6	18.1	21.4	9.4	16.5	100.0		

出所：ホン・ジュハン「複数労組制度施行後の労使関係変化」韓国労働社会研究所『労働社会』183巻、2015年、p. 123。

つぎに、複数組合併存下で労労関係や労使関係の展望についてみると、労労間の関係が「葛藤的」であろうという割合が49.6%であるのに対し、「協力的」に展開するであろうという割合は、約17.4%にすぎない。一方、労使間の関係が「葛藤的」に展開されるだろうという割合は、30.7%で、「協力的」に展開されるだろうという割合は、46.1%となっ

図表14 複数労働組合事業場の労・労関係及び労使関係の展望

区分		協力的		⇔			葛藤的		わからない	合計
		①	②	③	④	⑤				
複数労組間の関係	頻度	30	24	73	55	99	29		311	
	%	9.7	7.7	23.5	17.7	31.9	9.4		100.0	
労組と使用者との関係	頻度	84	59	62	34	61	10		309	
	%	27.1	19.0	20.0	11.0	19.7	3.2		100.0	

出所：ホン・ジュハン「複数労組制度施行後の労使関係変化」韓国労働社会研究所『労働社会』183巻、2015年、p. 127。

ている（図表14）。

以上の調査結果から、複数組合の状態にある労使関係は、労使関係の葛藤よりは労労間の葛藤をより憂慮していることがわかる。

Ⅳ. 労働組合専従者への給与支給問題

1. 専従者の法的根拠・地位

労働組合の業務にのみ従事する労働組合専従者（以下、専従者という）は、従業員としての地位をそのまま維持しながら労働契約上の労働を提供せず、労働組合の業務に専念することが認められる者である²⁴。すなわち、専従者は団体協約や慣行を通じて一定の数の組合員、特に労働組合幹部に労働組合の業務に専念することを許すことである²⁵。専従者が認められる法的根拠に対する議論には、①団結権説、②協定説、③制限的協定説の見解がある²⁶。

企業別あるいは産業別労働組合体制の下で、専従者は事業場内での使用者との関係において、労働組合活動の中心的役割を果たしている。使用者は労働組合の存立と活動のため、人的・物的要素に対してさまざまな支援を行うことで、労働組合と円満な関係を保とうとする傾向がある。たとえば、労働組合の事務所を提供することがそれであるが、使用者の労働組合に対する各種支援を使用者の便宜提供という。このような便宜提供と関連して実質的に問題となる点は、労働組合活動に対する人的支援である専従者制度と物的支援である労働組合事務所の提供および組合費控除（チェックオフ）制度などがそれである。

ところで、企業別労働組合の組織形態においては、普遍的に従業員である組合員の中から専従者が選出されるので、使用者との労働契約関係による従業員としての地位を維持しながら一定期間、労務提供義務の全部または一部の免除を受け、労働組合業務に従事するいわゆる在籍専従の形態をとる。韓国の労働組合法第24条第1項では、「勤労者は団体協約で定め、又は使用者の同意がある場合には、勤労契約所定の勤労を提供せずに労働組合の業務にのみ従事することができる」とし、労働組合法第24条第2項では、「労働組合の業務にのみ従事する者は、その専従期間の間、使用者からいかなる給与も支給されてはならない」と規定している²⁷。また、労働組合法第81条第4項では、「勤労者が労働組合を組織又は運営することを支配し、又はこれに対し介入する行為及び労働組合の専従者に対する給与を支給支援し、又は労働組合の運営費を援助する行為」を不当労働行為として規定している。したがって、使用者は専従者の給与を支援することができない。

専従者制度において問題となることは、専従者の範囲に半専従者、必要時の専従者、時間制の専従者なども含むのが専従者に対する給与支給と関連して解釈上の問題となる²⁸。

企業別労働組合の組織形態を有する日本においても在籍専従者をおいているが、専従者に対する使用者側の給与支給は認められていない。在籍専従者は従業員としての地位は有するが、休職扱いとなる。休職期間は勤務年数とみなし、昇級や昇進その他の福利厚生施設の利用においても一般労働者と同様の扱いとなる²⁹。

韓国労総が OECD 加盟の30カ国の専従者の給与に関する制度および慣行を調査した結果、労働組合運営に対する財政支援を法律で禁止している国は、米国、日本、カナダなど、少数国家に過ぎず、専従者の給与を明示的に禁止する国は韓国が唯一であるという³⁰。

専従者に対する給与支給が禁止されると、専従者の数を縮小せざるを得ないし、単位労働組合の財政悪化は、当然ながら上級団体への義務金も縮小される。上級団体の委縮は、労働運動の弱化を招くことになるであろう。また、専従者に対する給与支給の禁止は、これまで協力的な労使関係を築いてきた事業場で葛藤的な労使関係が拡散する可能性が予想される。

2. 専従者への給与支給禁止の経緯³¹

専従者への給与支給問題とは、「労働組合専従役員の給与を使用者が支払う」ことを禁止するという問題である。先述したように、韓国の労働組合法では、専従者に対する給与支給を不当労働行為として規定していたが、専従者の給与を使用者が負担する慣行が長い間、存在してきた。専従者に対して給与を支給する問題は、金泳三政権時代(1993年—1998年)に「ノーワーク・ノーペイ」の原則から、「専従者給与支給の禁止」を定めたものである。

1997年には「労働組合及び労働関係調整法」制定し、2002年から専従者に対する使用者の給与支給は禁止し、これを不当労働行為の類型の一つ(支配・介入)として規定した。しかし、2001年3月に「労働組合及び労働関係調整法」を改正し、専従者給与支給の禁止規定の実施に対する準備期間を理由に再び5年間延長し、2007年から施行することで労働組合法の附則を改正した。ところが、2006年12月30日、「労働組合及び労働関係調整法」の附則改正でも労使の合意が得られず、専従者給与支給の禁止規定を3年間猶予し、2009年末まで延期されたのである。

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)は専従者に対する給与支給関連の労使政合意文を採択し、専従者に対する給与支給禁止を2012年

7月から施行することになった。ただし、勤労時間免除制度を新たに導入することに合意した³²。

経営側は、専従者への給与支給の禁止を強く要求してきたが、労働側は、労使の自治に委ねるべきで、法律で禁止すべきでないと主張していた³³。経営側としては、毎年大規模のストライキが発生していることから、労働組合の財政基盤を弱め、闘争力を低下させようとする思惑があったと推測される。

専従者に対する給与支給については、各国の労働組合の組織形態や規模によって大きく異なる³⁴。企業別労働組合の組織形態を有する日本の場合、在籍専従者をおいているが、専従者に対する使用者側の給与支給は認められておらず、不当労働行為に当たるものである³⁵。しかし、韓国では、使用者側が組合専従者に賃金を支払ってきた。この背景には、企業レベルの労使関係の下で、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といわれる。ところが、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う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、専従者に対する給与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³⁶。

労働組合側は毎年、団体協約等の更新のための団体交渉の際、専従者の増員、専従者への給与支給などを他の交渉事項と連携して要求してきた。これに対し、使用者側は団体交渉の早期妥結のためにこれを受け入れざるをえなかった。その結果、専従者の数も増加し続けてきた。

3. 勤労時間免除制度の導入

勤労時間免除制度（タイムオフ制）とは、労働組合の専従者に対して労使協議など、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給与支給を認めるものである。2010年1月の労働組合法の改正により、使用者による専従者に対する給与支給は、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。ただし、「勤労時間免除（タイムオフ）制」と呼ばれる例外規定が設けられ、専従者がある一定の勤労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。これにより、団体協約または使用者による同意がある場合は、「勤労時間免除者」として使用者による給与支給が認められる。

勤労時間免除の上限時間は、雇用労働部に設置された「勤労時間免除審議委員会」（労・使・公益委員の各5人で構成）の決定に基づき、雇用労働部長官が公表する。勤労時間免

除制の上限時間は3年ごとに見直すこととされている³⁷。

労働部の「勤労時間免除限度適用マニュアル」では、専従者と勤労時間免除者を明確に区分している。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」で使用者の給与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、給与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、勤労時間免除者は、労働組合法第24条第4項によって「団体協約で定めるか使用者の同意によって勤労時間免除限度内で労働組合法または他の法律で定める勤労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、勤労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15）。

要するに、専従者と勤労時間免除者は、いずれも労働組合の活動に専念するという意味では共通している。しかし、その決定的な違いは、前者は、休職状態であり、給与は組合から支給されるのに対して、後者は、在職状態であり、給与は会社から支給される。労働組合としては、組合の財政面を考えると、多くの企業では専従者を置くよりは勤労時間免除制度を利用して組合活動を行うことになるであろう。もちろん大企業の場合は、財政が健全であるため、専従者を置きながら勤労時間免除制度を利用することもありうる。結局、専従者への給与支給禁止の法改正において、専従者に対してこれまで会社が給与を支給してきたものを、勤労時間免除者という新たな概念を導入し、労働側との妥協の過程で従来通りの給与を会社が支給することを変則的に変えたことに過ぎないといえる。

図表15 専従者と勤労時間免除者の相違点

	専従者	勤労時間免除者
根拠	労働組合法および労働関係調整法第24条の第1項及び2項	労働組合法および労働関係調整法第24条第4項
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勤労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"> ○ 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 ○ 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"> - 労働組合法第2章第3節の規定による組合管理業務 - 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
給与支給	無給	勤労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	勤労時間免除の限度内で労使が決定

出所：雇用労働部『勤労時間免除限度適用マニュアル』、2010年。

勤労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³⁸。勤労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給与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。

2013年には、専従者への給与支給が認められる「勤労時間免除（タイムオフ）制」の上限時間の改正案が議決され、2013年7月1日から施行された。改正案の内容を見ると、勤労時間免除（タイムオフ）制」の上限時間は、当初は、労働組合員数に基づき、1～49人は1000時間、50～99人は2000時間に区分されていたが、改正案ではこの2つの区分を統一し、組合員数1～99人の上限時間を一律2000時間とした（図表16）。その他の区分の上限時間は据え置かれた。これにより組合員50人未満の小規模事業所も、専従者を1人置くことができるようになり、組合員数15,000人以上の規模では、最大36,000時間が上限となっ

図表16 勤労時間免除（タイムオフ）の上限時間

組合員数	上限時間（年間）		使用可能人数
	改正前	改正後	
1人～49人	1,000時間	2,000時間	パートタイムで使用した場合、その人数はフルタイムで利用可能な人員の3倍を超えることはできない。
50人～99人	2,000時間		
100人～199人	3,000時間	3,000時間	
200人～299人	4,000時間	4,000時間	
300人～499人	5,000時間	5,000時間	パートタイムで使用した場合、その人数はフルタイムで利用可能な人員の2倍を超えることはできない。
500人～999人	6,000時間	6,000時間	
1,000人～2,999人	10,000時間	10,000時間	
3,000人～4,999人	14,000時間	14,000時間	
5,000人～9,999人	22,000時間	22,000時間	
10,000人～14,999人	28,000時間	28,000時間	
15,000人	36,000時間	36,000時間	

出所：労働政策研究・研修機構「労組専従者の勤労免除上限時間の見直し」『国別労働トピック』2013年8月。

ているため、フルタイムで最大18人が勤務時間免除者となる。労働側は、従来の11区分を6区分に減らすよう要求し、使用者側は17区分への細分化を要求していた。大企業の労働組合の場合、勤労時間免除制度の導入以来、専従者の数が急激に減少したが、当該組合の財務状況等を考慮し、勤労時間免除の上限時間は据え置かれた³⁹。

勤労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%が勤労時間免除限度を遵守している⁴⁰。また、専従者への給与支給の禁止施行後、全国民主労働組合総連盟（民主労総）と韓国労働組合総連盟（韓国労総）が、2013年1月、両ナショナルセンターに加盟する306事業所の労働組合を対象に行った調査結果によると、勤労時間免除制度の導入以前に1労働組合当たり3.8人であったフルタイム専従者の数が、制度導入後は2.5人に減少している⁴¹。

おわりに

以上、韓国における複数労働組合と専従者を取り上げ、複数組合の解禁と専従者への給与支給禁止に関する法改正の内容と複数組合導入後の労使関係の実態についてみてきた。この2つの問題は、労使政の間で実に13年にわたる議論の末、複数労働組合の導入と専従者に対する給与支給の禁止が、法改正によって施行されるようになった。法改正までに長い歳月を要したのは、複数組合併存下で団体交渉の手続きの問題と専従者の取り扱いをめぐって対立が続き、合意に達しなかったからである。

複数組合解禁以後、複数組合設立推移をみると、最初は複数組合が集中的に設立されたものの、時間の経過とともに複数組合の設立は減少傾向にある。複数組合の設立は、中小企業の事業場が多い。また、労使関係の性格と関連して既存労働組合との労使関係が闘争的な事業場が多い民主労総傘下の事業場で複数労働組合の設立比率が高い。また、複数組合の導入に伴い、組合員確保のための労労間の競争や労働組合への使用者の支配介入や団体交渉権をめぐる問題も発生している。労働委員会に受理された複数組合関連の事件数も多い。

専従者に対する使用者の給与支給は、不当労働行為に当たるとして原則的に禁止されたものの、勤労時間免除制度の導入により、勤労時間免除者に対しては、これまでとおり使用者の給与支給を認めた。結局、専従者への給与支給禁止の法改正において、専従者に対してこれまで会社が給与を支給してきたものを勤労時間免除者という新たな概念を導入して労働側との妥協の過程で従来通りの給与を会社が支給することを変則的に変えたことに

過ぎないといえる。

今回の法改正によって、韓国の労使関係を一段高める契機となったことで評価できるが、今後、日本の経験からみて複数組合併存下の労使関係は、これまで以上に複雑かつ混乱が生じることが予想される。

注

- ¹ 「複数労組許容」問題の議論とその経過については、次の文献を参照。①全明淑他『複数労組環境下の労使関係研究』韓国労働研究院、2006年、②韓国労総「専任者および複数労組経過と課題」2009年10月6日内部資料、③柴田弘捷「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』No. 553/554、2008年、④磯崎典世「シリーズ比較労働運動研究（10）韓国の労働運動」『生活経済政策』No. 136、2008年、⑤元吉宏「韓国における労働組合及び労働関係調整法の一部改正と施行の先送り」『外国の立法』33、2007年。
- ² この点については、韓国労総「専任者および複数労組経過と課題」2009年10月6日内部資料参照。
- ³ 詳しくは、ジョ・ジュンモ、ジン・スクキョン「複数労組時代の労使関係展望」韓国労働研究院『月刊労働レビュー』、2010年5月、pp. 5-21参照。
- ⁴ この点については、①ジョ・ジュンモ、ジン・スクキョン「複数労組時代の労使関係展望」韓国労働研究院『月刊労働レビュー』、2010年5月、pp. 5-21、②テ・ウォンユ『日本の複数労組経験と労使関係安定化方案』三星経済研究所、2010年、③安熙卓「日本の複数労組の経験と示唆点」『月刊経営界』2011年6月、pp. 6-9、④韓国労総「専任者および複数労組経過と課題」2009年10月6日内部資料、⑤ユン・ギソル「複数労組の問題点と主要外国事例」『月刊経営界』2009年9月、pp. 10-14参照。
- ⁵ 複数労働組合下の団体交渉については、李準熙『団体交渉論』新湖社、2017年参照。
- ⁶ 交渉窓口単一化の議論については、ジョン・ミョンスク他『複数労組環境下の労使関係研究』韓国労働研究院、2006年、pp. 5-30参照。
- ⁷ 排他的交渉制は、選挙を通じて過半数労働者の支持を得た労働組合が全体の労働者に対して排他的交渉権を獲得する制度であり、比例代表制は、各労働組合の組合員数に比例して交渉代表団を構成し、交渉委員団が団体交渉の代表となる制度であり、自律交渉制は、それぞれの労働組合に団体交渉の権限を与える制度でいわゆる複数組合交渉代表制度である。
- ⁸ 日本の複数労組下の労務葛藤の実態については、キム・ Chol「複数労組施行と労使関係安定化方案」『慶熙法学』第46巻第4号、2011年、pp. 381-391および安熙卓『日本の複数労組と専従者に関する研究』韓国経営者総協会、2010年。
- ⁹ ジョン・ミョンスク他『複数労組環境下の労使関係研究』韓国労働研究院、2006年。
- ¹⁰ 中央労働委員会『韓国の労働委員会』2018年、pp. 210-215。
- ¹¹ この他にも人事交流の有無、就業規則適用上の差異など、交渉単位分離の必要性を判断できる事項はすべて考慮される（中央労働委員会『韓国の労働委員会』2018年、p. 219）。
- ¹² イ・スンヒ「複数労組施行以後労組設立趨勢と労使関係変化展望」『月刊経営界』2011年9月、p. 7。
- ¹³ イ・スンヒ「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』第11巻第4号、pp. 21-23。
- ¹⁴ 同上。
- ¹⁵ この事件は、一つは、交渉要求を受けた使用者が交渉要求事実を公告しないかまたは事実と異なる広告である。もう一つは、使用者の交渉要求労働組合の確定広告の内容が交渉要求労働組合が提出した内容と異なる広告となっているか公告されていないと判断された場合、交渉要求労働組合はまず使用者に異議を申請することができ、

- 使用者がその異議申請を公告しないかまたは異なる内容で公告したケースである（中央労働委員会『韓国の労働委員会』2018年、p. 215）。
- ¹⁶ 中央労働委員会『韓国の労働委員会』2018年、p. 226。
- ¹⁷ イ・サンフン「複数労組の導入と労使関係の変化」『労働社会』163巻、2012年、p. 84。
- ¹⁸ 同上、pp. 85-87。
- ¹⁹ KECの事例では、民主労組に対しては、組合事務室の閉鎖、社内イントラネットの遮断、組合費納入拒否の署名を強制した。一方、会社側の労働組合に対しては、組合事務室の提供、各種施設利用の保障、事実上の専従認定がそれである（イ・サンフン「複数労組の導入と労使関係の変化」『労働社会』163巻、2012年、p. 87）。
- ²⁰ 前掲稿、p. 87。
- ²¹ 同上、pp. 87-88。
- ²² キム・チョンウ「複数労組設立現況と特性分析」『KLI パネルブリーフ』第13号、韓国労働研究院、2018年3月、pp. 1-13。
- ²³ 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。
- ²⁴ 雇用部が実施した労組専従者数をみると、組合員数規模の100人未満が1.43人、100-299人が1.83人、300-499人が2.53人、500-999人が3.69人、1,000人以上が22.5人で組合の規模によって完全専従者数は増加している（ジョ・ジュンモ『労組専従者実態調査に関する研究』労働部、2005年、p. 11）。
- ²⁵ イ・ヒスン「労組専従者制度の問題点とその改善方向」元光大学校法学研究所『法学研究』第17輯、2000年、p. 111。
- ²⁶ 団結権説は、労組専従者が憲法で保障された団結権を根拠に使用者は労組専従者を認める義務があるという見解であり、協定説は、労組専従者を認めるかどうかは、労使間の自主的な協定で決定される事項であるため、使用者との合意がない限り、法的に保障される者ではないという見解であり、制限的協定説は、団結権が保障されたからといって労組専従者の憲法的権利性が直ちに適用されるのではないため、使用者に対して労組専従者を認める義務がないという見解である（キム・ジョンボム、イ・サンジン「労組専従者の給与支給現況と改善課題に関する小考」韓国専門経営人学会『専門経営人研究』10巻2号、2007年、pp. 154-155）。
- ²⁷ 呉文換「労組専従者制度の立法論的検討」『労働法学』第9号、1999年および金尚浩「労組専従者の法的保護に関する研究」韓国労総中央研究院、1998年。
- ²⁸ この点については、次の文献を参照。①朴鐘熙「改正法下の労働組合専従者制度に関する法的考察」翰林聖心大学『翰林法学 RORUM』第6巻、1997年、②孫昌熙「労組専従者問題に対する大法院判決」『労働法学』第6号、1996年、③李光澤「労組専従者賃金問題どうするのか」『労使政委員会討論会資料集』1999年11月4日、④イ・ヒスン「労組専従者制度の問題点とその改善方向」元光大学校法学研究所『法学研究』第17輯、2000年。
- ²⁹ この点については、安熙卓「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、2012年、pp. 13-14参照。
- ³⁰ 韓国労総政策本部「OECD 国家労組専従者制度現況」内部資料。
- ³¹ 詳しくは、韓国労総「専従者および複数労組経過と課題」2009年10月6日内部資料および韓国経営者総協会「労組専従者と労使関係政策討論会資料」2009年10月29日参照。
- ³² 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。
- ³³ 労組専従者給与支給禁止に関する労使政の主張については、①李東應「複数労組・労組専従者給与支給禁止に対する経営界立場」韓国経営者総協会『月刊経営界』369号、2009年12月、pp. 14-17。②キム・シバヨンガク「複数労組・労組専従者給与支給禁止に対する労働界立場」韓国経営者総協会『月刊経営界』369号、2009年12月、pp. 12-13。③ジョン・ウンベ「複数労組・労組専従者給与支給禁止に対する労働部立場」韓国経営者総協会『月刊経営界』369号、2009年12月、pp. 6-9、④キム・ジョンボム・イ・サンジン「労組専従者の給与支給現況と改善課題に関する小考」韓国専門経営人学会『専門経営人研究』10巻2号、2007年、pp. 165-166。
- ³⁴ 労組専従者給与支給禁止に関するILOの協約と外国の現況については、キム・ジョンボム・イ・サンジン「労

組専任者の給与支給現況と改善課題に関する小考」韓国専門経営人学会『専門経営人研究』10巻2号、2007年、pp. 162-164およびイ・ヒスン「労組専任者制度の問題点とその改善方向」元光大学校法学研究所『法学研究』第17輯、2000年、pp. 122-125参照。

- ³⁵ 使用者側が組合専従役員に賃金を支払うことはILOも禁じているわけではない。この問題は労使の自立的な決定事項とし、法的関与の対象ではない、としている。ドイツやフランスでは産業別労組専従者の給与は労組が負担、事業所単位の労組代表に対しては一定範囲の有給活動時間を付与することを保障している。アメリカでは禁じられているが、交渉・協議時間を有給で付与することは認めているが、有給専従については禁止している（柴田弘捷「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』No. 553/554、2008年、p. 22および元吉宏「韓国における労働組合及び労働関係調整法の一部改正と施行の先送り」『外国の立法』33、2007年参照）。
- ³⁶ 安熙卓（2011）、前掲書、p. 162。
- ³⁷ 詳しくは、キム・ジョンハン（2011）「第3章 勤労時間免除制度」イ・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。
- ³⁸ 朴昌明（2013）、前掲論文、p. 5。
- ³⁹ 労働政策研究・研修機構「労組専従者の勤労免除上限時間の見直し」『国別労働トピック』2013年8月。
- ⁴⁰ 朴昌明（2013）、前掲論文、p. 4。
- ⁴¹ 労働政策研究・研修機構「労組専従者の勤労免除上限時間の見直し」『国別労働トピック』2013年8月。

参考文献

- 安熙卓「韓国労使関係の近年の動向—法制度の変化を中心に—」九州産業大学『経営学論集』第25巻第3号、2015年、pp. 27-48。
- 安熙卓『日本の複数労組と労組専任者に関する研究』韓国経営者総協会、2010年。
- 安熙卓「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、2012年、pp. 1-28。
- 安熙卓「日本の複数労組の経験と示唆点」韓国経営者総協会『月刊経営界』2011年6月、pp. 6-9。
- イ・サンフン「複数労組の導入と労使関係の変化」韓国労働社会研究所『労働社会』163巻、2012年、pp. 79-91。
- イ・スンヒ他『複数労組および専任者実態と政策課題』韓国労働研究院、2011年。
- イ・スンヒ「複数労組制度が労使関係変化に及ぼす影響」韓国労働研究院『労働政策研究』第11巻第4号、pp. 1-28。
- イ・ヒスン「労組専任者制度の問題点とその改善方向」元光大学校法学研究所『法学研究』第17輯、2000年、pp. 109-128。
- 李準熙『団体交渉論』新潮社、2017年。
- 李東應「複数労組・労組専任者給与支給禁止に対する経営界立場」韓国経営者総協会『月刊経営界』369号、2009年12月、pp. 14-17。
- 李光澤「労組専任者賃金問題どうするのか」『労使政委員会討論会資料集』1999年11月4日。
- 磯崎典世「シリーズ比較労働運動研究（10）韓国の労働運動」『生活経済政策』No. 136、2008年、pp. 38-46。
- 呉文換「労組専任者制度の立法論的検討」『労働法学』第9号、1999年。
- 韓国労働研究院『複数労組時代労使関係展望と課題』韓国労働研究院、2011年。
- 韓国労総政策本部「OECD 国家労組専任者制度現況」内部資料。
- 韓国労総「専任者および複数労組経過と課題」、2009年10月6日内部資料。
- 韓国経営者総協会「労組専従者と労使関係政策討論会資料」、2009年10月29日。

- 金尚浩『労組専任者の法的保護に関する研究』韓国労総中央研究院、1998年。
- 金三秀「日本の複数労組と労使関係」『国際労働ブリーフ』韓国労働研究院、2011年8月、pp. 26-35。
- 金三秀「日本における複数労組の形成と特徴」韓国外国語大学校日本研究所『日本研究』第46号、2010年、pp. 25-47。
- 金亨培『労働法』博英社、2010年。
- キム・チヨル「複数労組施行と労使関係安定化方案」『慶熙法学』第46巻第4号、2011年、pp. 381-391。
- キム・ジョンガク「複数労組・労組専任者給与支給禁止に対する労働界立場」韓国経営者総協会『月刊経営界』369号、2009年12月、pp. 12-13。
- キム・ジョンハン『労組専任者の現況と今後の方案』韓国労働研究院、2005年。
- キム・ジョンハン「第3章 勤労時間免除制度」イ・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、2011年。
- キム・ジョンウ「複数労組設立現況と特性分析」『KLIパネルブリーフ』第13号、韓国労働研究院、2018年3月、pp. 1-13。
- キム・ジョンボム、イ・サンジン「労組専任者の給与支給現況と改善課題に関する小考」韓国専門経営人学会『専門経営人研究』10巻2号、2007年、pp. 149-171。
- 雇用労働部『勤労時間免除限度適用マニュアル』、2010年。
- 雇用労働部『2018年版 雇用労働白書』2018年。
- 柴田弘捷「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』No. 553/554、2008年、pp. 9-28。
- ジョ・ジュンモ『労組専任者実態調査に関する研究』労働部、2005年。
- ジョ・ジュンモ、ジン・スクキョン「複数労組時代の労使関係展望」韓国労働研究院『月刊労働レビュー』、2010年5月、pp. 5-21。
- ジョン・ミョンスク他『複数労組環境下の労使関係研究』韓国労働研究院、2006年。
- ジョン・ウンベ「複数労組・労組専任者給与支給禁止に対する労働部立場」韓国経営者総協会『月刊経営界』369号、2009年12月、pp. 6-9。
- 中央労働委員会『韓国の労働委員会』2018年。
- 中央労働委員会ホームページ「複数労組事件処理内訳現況」。
- 中央労働委員会『2017 労働委員会統計年報』2018年、p. 25。
- テ・ウォンユ『日本の複数労組経験と労使関係安定化方案』三星経済研究所、2010年。
- 元吉宏「韓国における労働組合及び労働関係調整法の一部改正と施行の先送り」『外国の立法』33、2007年、pp. 175-181。
- 朴鐘熙「改正法下の労働組合専任者制度に関する法的考察」翰林聖心大學『翰林法学 RORUM』第6巻、1997年。
- 朴昌明「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、2013年、pp. 1-20。
- ホン・ジュハン「複数労組制度施行後の労使関係変化」韓国労働社会研究所『労働社会』183巻、2015年5月、pp. 117-128。
- ユン・ギソル「複数労組の問題点と主要外国事例」韓国経営者総協会『月刊経営界』2009年9月、pp. 10-14。
- 労働政策研究・研修機構「労組専任者の勤労免除上限時間の見直し」『国別労働トピック』2013年8月。