



韓国労働情勢の 変化を追う

進化法案」が国会本会議を通過したのは、06年も暮れがせまった12月22日のことであった。

この先進化法案は別名「労使関係改革ロードマップ」とも呼ばれ、「労働組合法改定案」、「労働基準法改定案」および「労働委員会法改定案」の、三法案のパッケージであった。これは確かに今後の労使関係に陰に陽に影響するであろう。

「ロードマップ」の原案を仕上げたのは、労使政三者委員会である。国会通過にいたる経過については後に触れるとして、ここでは、最初に成立した合意内容が「大妥協宣言」を付して公表されたことだけを指摘しておく。

ロードマップの主眼点

まずその法改定の主眼点は何か

と言え、それは組合のアキレス腱とも見られ、実施猶予とされた「企業レベルの複数組合制の容認」と「組合専従役員給与の企業負担の禁止」とが、それぞれ今回も延期されたことである。即ち07年1月実施予定が09年12月31日まで、3年間延期されたのだ。

この両事案は当初97年の法改定で決められたのだが、労組の猛反発もあって、5年間の実施猶予が2度にわたって繰り返されてきたから、今度で2度目の延期である。

三者委員会の説明によれば、向こう三年間の猶予期間中に、労使政の三者は、①複数組合制が解禁されて生じる混乱を最小化するための措置や、②組合が専従者の給与を負担しうるだけの財政的自立のための措置について、三者委員会で集中的な議論をすることにな

● IMF-JC顧問

小島正剛 こじま・せいごう

60年IMF日本事務所に入職以来、JC事務局長代理、JC国際局長、JC副議長(国際委員長)(以上兼務)、IMF地域代表を務めるなど国際労働運動一筋。98年JC顧問に。日本労働ペンクラブ会員他。主要著書「海外労働アラカルト」他。



る。だが、それが無難に進行するかは決して予断を許さないだろう。

次の注目点は、国際基準に沿うべく、必須公共サービス部門を対象とする「強制仲裁制度」の廃止を決めたことである。背後には組合側の強い要求があった。これにより合法ストは認知されるが、その代わりに、従来の鉄道、電力、病院、水道、ガス、韓国銀行(BOK)のリストに加え、航空運輸、血液供給、廃水汚物処理、および蒸気・熱湯供給も対象となる。

「労使関係ロードマップ」

盧武鉉政権が発足して以降、懸案であった「労使関係法・制度先

明けて2007年。韓国の労使関係にもう一つの転機が訪れるとの見方があるようだ。果たしてどうであろうか。多少ラフにはなるが現況をスケッチしてみる価値はありそうである。

観測筋が変容を予見するのは、昨年実現した一連の労働関係法改定や立法を重視するからであろう。



韓国労使関係の動向を見る



韓国国会議事堂（ソウル市内）

今後この部門においては、合法スト中にあっても必須サービスを最低限維持するため、「スト代替要員の導入」が認められる。ただし、

労使とも準備期間を必要とする判断して、強制仲裁の廃止、最低限サービスの規定、およびスト代替要員導入許可の実施は、08年1月1日からとした。

また「労働者保護」を強化すべく、基本的労働条件を「文書で」明記することとし、解雇の際にはその理由を「文書で」通告し、不

当解雇に対する金銭的補償を導入し、救済命令に従わぬ場合には当該使用者に罰金を科すシステムを導入する。

一方、使用者による「不当解雇罰則条項」が削除され、経営上の理由による整理解雇の通告期限を60日から50日に短縮することとし、解雇後3年以内に、解雇された従業員が就業していた職務に新規採用をするときは、解雇された従業員を優先的に「再雇用する原則」を従来通り義務付けている。

もう一つの論点「ユニオンシヨップ条項」は従来通り維持される。

企業内の「労使協議会」に関しては、その作業を促進しうよう、協議会メンバーへの便宜供与、必要な情報・資料の労働側委員への事前提供など、基本的な条件整備がはかられる。「週40時間労働制」は、従来従業員100人以上の企業に適用されてきたが、07年7月1日から50人以上の企業にも適用される。08

年7月1日からは従業員20人以上の企業にも適用される。

「最低賃金の引き上げ」では、時間当たり最低賃金3480ウォン（一日2万7840ウォン）を従業員一人以上のすべての事業所に適用する。これは06年の水準（時間当たり3100ウォン、一日当たり2万4800ウォン）を12・3%上まわる。さらに、守衛やポイラー修理などを含む監視、断続的な職種についても最低賃金制度が適用されることになるが、一般労働者の最低賃金の70%（時間当たり2436ウォン）が設定される。

ここで、さらに言及しておくべき立法がある。

非正規職保護立法

即ち、06年11月30日に国会を通過した注目の「非正規職労働者保護法」である。韓国の非正規職労働者は定義にもよるが、労働者の55%を上まわる現実があるから、その内容や施行の行方は注目に値しよう。

同法によれば、有期労働者や派遣労働者は、07年7月1日以降、勤続2年以上を経ると「無期契約労働者」と見做され、事実上の正規労働者とされる。

「非正規職労働者が正規職と同等の職で就業すれば賃金や労働条件面で差別されてはならず」、仮に労使関係委員会の不当労働行為是正の命令に従わぬときは、最高1億ウォンの罰金が科せられる。施行に当たっては、中小規模企業の実態に配慮し、段階的に実施するとしている。即ち、従業員300以上の企業および公共部門は07年7月1日から、従業員100—300人の企業は08年7月1日から、100人未満の企業は09年7月1日から実施される。

なお、派遣労働者の場合、「ポジティブ・システム」が維持され、仮に勤続2年以上となれば、使用者は個別契約による「雇用責任」の適用を受ける。違反する経営者には最高3000万ウォンまでの罰金を科せられる。



韓国労使関係の動向を見る

各界の評価

この法についてイ・サンス労働大臣は記者会見で、「非正規職労働者の乱用や不当な差別を解消する制度的な基盤が出来た。」「現下の経済環境や労働環境からすれば、当面非正規職労働者の保護としては最善の選択肢ではないか。」とコメントした。

労働界のコメントは割れている。韓国労総（FKTU）は同法が「100%満足ではないが、国会通過はよかった」としているが、一方の民主労総（KCTU）はこれ



政府の非正規職対策に反対するKCTU労働者

を悪法とし、「とくに中小零細企業では施行が先送りされ、非正規職の乱用を規制してないこと」を遺憾としている。

また韓国経営者総連盟（KEF）は、「同法が企業の人的資源管理能力を大幅に規制して非正規職従業員の保護にのみ焦点を当てており、ビジネスに大幅なプレッシャーを与える」と予測し、しかし、「同法は何年にもわたる討論や対立を乗り越えて国会を通過した法でもあるので、もはや労使対立や紛争は断たねばならぬ」ともコメントしている。

「ロードマップ」の辿った道

さて振り返れば、「労使関係ロードマップ」に関する「大妥協」は劇的とも評されたが、その宣言は「対話と妥協にもとづく自主的な労使合意の精神を尊重し、普遍的に認知された国際労働基準と韓国における労使関係の現実とを反映する方法で成立した。」と謳った。この国に「およそ労働法改定は憲法

改正よりも難しい。」という言い慣わしがあることを思えば、確かに劇的であったのだろう。

「ロードマップ」は当初、03年九月に発足した「労使関係・法制度先進化研究委員会」（学識経験者15名構成）が検討を始め、その後労使政の三者委員会に引き継がれた。

三者委員会の代表者会議には、脱退していたKCTUも1年3か月ぶりに復帰し、その後の議題について合意が成り、労使政による社会的対話への期待は大いに高まったのである。

「労使関係ロードマップ」に係わる事案は、労働省の提起した項目に加え、経営者側の提起した4項目（労組設立要件の厳格化、組合財政の透明性など）、労働側の提起した2項目（産業別団体交渉促進のための制度整備など）を加えて32項目を議論することで合意、「特殊雇用労働者保護法案」、「公務員」や「教職員」の基本権保障などについても協議することで合意したのであった。

民主労総の反発

ここで指摘しておかねばならぬ事実がある。ロードマップ「大妥協」を仕上げた三者会議には、イ・ヨンドクFKTU委員長は出席したが、チョ・ジュノKCTU委員長は欠席だったことだ。聞くところによれば、チョ委員長は米韓自由貿易協定（FTA）反対闘争の一環として三者会議の前日から渡米し、「米国議会面談闘争」に入っていたのだという。そのビヘイビアをめぐる論議はさておき、「欠席裁判」となった形のKCTUは、かねてからロードマップの妥協案には不満であったから、態度を硬化させるのに時間はかからなかった。

労働団体間の反目も

「大妥協」を一つの契機に、KCTUとFKTUとの間に組合員による暴力沙汰まで絡む反目が生じた。FKTUはKCTUに謝罪を求めるが、これを無視するKC



韓国労使関係の動向を見る

TUは9月11日、FKTUとの連帯方針を破棄すること、11月15日から無期限のゼネストに突入することを公表して、両組織間の亀裂は決定的になった。

ただ一つ言えるのは、「大妥協」は成ったが、出席したFKTUがすべての事案に政府、経営者側との間に満足をもって完全合意に至ったのではないことであろう。事後協議の行方は注目しておく必要があるだろう。

「大妥協」で三者合意を見た「労使関係ロードマップ」はその後、12月8日に環境労働委員会でも票決され、次の段階である立法司法委員会に付託された。そこで若干の修正がなされ、民主労働党(DLP)のダン・ビョンホ議員の反対意見を聞いた後、これを通過させた。ちなみに、「労働委員会法改定案」はすでに同委員会を通過していたので、合わせて国会に上程され、12月22日にすべて通過したのである。

既述したように、来る7月1日に発効することになっている。改定案の妥協に参加しなかった

KCTUは、複数組合制の導入延期を強く非難し、組合専従者給与の企業負担はすぐれて企業の労使自治の原則に係わることであって、これを法で規制することは国際基準に外れるとの従来の主張を続けるものと思われる。

おぼろげな07年の展望

巷には87年の大闘争、97年の金融危機を誘引としたスト多発など、10年周期で07年も労使大衝突があるのでは、との皮相的なコメントもあるが、しかし、韓国商工会議所(KCCI)のアンケート結果では、企業の64.5%が新年の労使関係に大きな変化はないと見ているのが注目される。

各界の新年メッセージを見てみよう。まず、イ・サンス労働大臣は、「労働市場における二極分化を解消し、協力的な労使関係を構築して競争力強化をはかる。」「非正規職の処遇平等をはかる。」などと強調してみせた。

またイ・ヨンドクFKTU委員

11月22日のFKTU抗議集会



長は、「社会の二極化が広がる中、社会的対話を通じての社会改革」という基調に立ち、非正規職を包含する運動で新時代を切り拓く。」と決意を述べている。

さらにイ・スヨン韓国経営者総連盟(KEF)会長は、政府に對しては「組合の不法活動の取り締まり」を訴え、組合には「過去の闘争的かつ独善的な姿勢から、対話と妥協のパラダイムにシフトすべきだ」と強調した。自らは「従業員の協力を得て賃金を安定化させ、従業員的生活水準を改善し、経営の透明性や倫理を高める。」と

した。三者に共通するキーワードをあえて探せば、多分「社会的対話」、「協力的な労使関係」、「非正規職の処遇平等」となるうか。希望を込めた近未来の方向性は伺えよう。

KCTUは、執筆時点で、1月26日予定の委員長選を前に選挙戦に入っており、その結果次第では社会的対話重視に回帰する可能性も無しとはしない。

しかし、常識的にはこの国の労働運動、労使関係は従来通り波乱含みで今年も推移し、後半は改定法施行も絡んで変容の兆しが出てくる可能性がある。それに、本年予定される大統領選が、従来もそうであったように労働運動の姿勢にインパクトを与えるであろうから、今年はそうした要因が交錯する年になるであろう。

劇的な転機があるとすれば、それはむしろ、複数組合制の導入と組合専従者給与の企業負担禁止が実施される10年であるだろう。果たして3度目の正直となるのだろうか。

(2007年1月18日記)