

韓国の集团的労働関係法をめぐる新動向 — ILO基本条約の批准を中心に —

脇田 滋

龍谷大学名誉教授

はじめに

韓国では、長期間の軍事独裁政権（一九六〇～一九八七年）で、きわめて厳しい労働基本権抑圧が続いた。民主化された一九八七年に制定された憲法で労働三権が保障された（三三条）。しかし、法制度としては旧体制の規定が数多く残され、労組の自由を抑圧する規制が続いた。一九九〇年代になって韓国は、国連（一九九一年）、ILO（一九九一年）、OECD（一九九六年）に相次いで加盟した。国際的な輸出貿易を通じて経済的な復興をめざす韓国であったが、国際的に労働基本権実現が求められることになった。

民主化から三五年を経た二〇二二年にILO第八七号、第九八号条約を批准したが、反組合的・反労働人権的な企業風土、進歩と保守の間で大きく揺れ動く政治体制を背景にILO条約批准は紆余曲折を経た。近年の労組法改正をめぐる運動など、韓国の集团的労働法は新たな段階に入った。

階に入った。

本稿では、国際機関から数多くの要請を受けて実現への歩みを加速してきた韓国における集团的労働法、とくに労働基本権実現について現在にいたる歴史的経過を振り返ることにする。ただ、紙数の関係で三五年間をきわめて要約的に素描するにとどまった。^①

一 民主化以降の集团的労働関係法

1 民主化後も維持された団結抑圧政策

韓国の軍事政権は、自主的な労働組合活動を徹底的に抑圧した。労働者は、厳しい労務管理と権力的な法規制のために集团的対抗に不可欠な労働組合の結成ができないうまま劣悪労働を強いられた。当時の労働組合法は、自主的組織化を警戒して「一企業一組合」「複数組合禁止」「第三者介入禁止」「政治活動禁止」など、従順な企業別労働組合のみを法的に強制した。^②

一九八七年の民主化革命によって、労働者たちは自然発生的に自主的な労働組合を結成し、団結活動を開始した。大企業などの多くの職場ではすでに企業と対立しない「御用組合」が形成されていたので、自主的な労働者団結は、禁止された複数組合になり非合法の「法外労組」であった。民主化の流れのなかで一九八七年に制定された（現行）憲法は、三三条で団結権、団体交渉権、争議権を保障した。しかし、直接選出の民主選挙で選ばれた盧泰愚大統領、次の金泳三大統領も、労働組合の自主的な活動を嫌悪・警戒する資本・経営者側の要望に応えて、既存の労働法制を改正しないまま、厳しく抑圧する権力的な労働組合政策を変えなかった。

独裁政権時代に自由と人権を抑圧して世界的に孤立していた韓国は、民主化を経て国連、ILO、OECDなどの国際機関に加盟して国際社会への復帰をめざしたが、国内的には独裁政権時代の労働法を維持したまま、経済活動阻害を理由に労働組合を抑圧し続けた。^③

2 ILO、OECDの要請と労働関係法修正

韓国は一九九六年OECDに加盟するが、その際、金泳三政権下での労働法・政策が国際基準に合致していないことが問題とされた。主な問題としては、労組設立の制限、通常争議行為の不法化、労組活動家の拘束・処罰などがILO基本条約（第八七号、第九八号等）が定める国際

基準に違反することであった。この過程で韓国政府は、労働基本権を保障し労使関係民主化を推進することを約束したが、OECDは、約一一年間（一九九六～二〇〇七年）にわたる韓国の労使関係に対する「特別モニタリング」を開始した。

金大中政権、盧武鉉政権は、ILO、OECDなどの要請に応えて、既存の労働法、とくに一九九六年・一九九七年の労働組合法（正式名は「労働組合及び労働関係調整法」）が定める労働基本権制限の一部を修正した。また、民主労総の合法化（複数組合禁止の一部修正）、教員労働組合法制定、公務員職場協議会の設置、さらに公務員労働組合法制定、二〇〇六年労働組合法改正などを実施した。⁽⁴⁾その結果、OECDの「特別モニタリング」は終了した。その後、ILOは、二〇〇六年三月二九日、二九五次理事会で韓国政府に対する勧告文を採択したが、その勧告文では「公務員に対するストライキ権を保障し、五級以上の高位職公務員と消防公務員に対しても組合結成権利を保障せよ。公務員労組専任者に対する無給休暇処理は交渉当事者が自ら決定できるように」⁽⁵⁾することを求めている。

3 法令による団結権・団交権・争議権制限

韓国の現行労働法令には、ILO第八七号条約、第九八号条約に反する多くの禁止や制限が存在し、繰り返してILO、国連、OECDから

指摘を受けてきた。その特徴をチョ・キョンベ教授の整理を参考に要約してみた。⁽⁶⁾

(1) 団結権制限

① 主体に関する広範囲かつ過度な制限

「教員労働組合法」(一九九九年)と「公務員労働組合法」(二〇〇五年)が制定され、教員と公務員については、団結権、団体交渉権が認められたが、争議権は制限されたままである。なお、公務員では、軍隊、警察、消防、矯正など特定職務従事者と職級(五級)以上の上級公務員、請願警察、教員では、大学教員が適用除外とされ、その範囲はきわめて広い。

とくに労働組合法は、「勤労者ではない者」を組合員として加入を許容する場合、労組の資格を認めない。一九九七年法では中労委の再審判定までに限って組合員資格を認めるという但書が付いた。これは、従業員でない者を組合員としない、企業別組織を強制する法規制の残滓である。

② 労組設立申告制度を通じた権力的介入

労働組合法は、労組を設立しようとする者に行政官庁への申告義務を課す「申告証交付制度」を定めている。労組は、行政による申告証交付がなければ労働委員会に労働争議の調整や不当労働行為の救済を申請できず、労働組合という名称の使用も禁止される。これらに違反すれば

罰金刑が科される。これは、事実上、行政官庁が事前審査する労組設立「許可主義」であり、ILO第八七号条約が求める「労組の自由設立」原則と矛盾する。これまで、行政官庁は、形式的審査でなく、組合員資格や勤労者(従業員)ではない者(例：失業者・解雇者、外国人移住者)の加入を許すなどの理由で設立申告書を返戻したり、組合役員選挙や組合運営を理由にすでに設立された労組を合法労組と認めないとする権力的介入を行なっている。

③ 労働組合の組織運営への過度な介入

労働組合法は、組合役員資格、役員の任期、役員選挙・解任手続き、決選投票制度、直接秘密無記名投票などを詳細に義務づけ、運用による過度な介入・干渉の危険性を含む規定を定めている。さらに、労組法は、組合規約や決議が労働関係法令や規約に違反すると認める場合、行政官庁に是正を命じる権限を与え、従わない場合は罰金刑を科すとしている。

④ 労組専任者制度

企業別労組が支配的な韓国では、使用者の了解のもとに労組「専任者制度」が認められ、財政基盤が弱い労組のために使用者に専任者の賃金を負担させる慣行が見られた。一九九六年改正労組法は、使用者による給与支給を禁止し、違反すれば不当労働行為として刑事処罰の対象と

した。政府は、給与支援が労組運営への支配介入にあたると説明したが、實際上、労組弱体化の意図があったと考えられている。

労組の反発によってその施行が留保されていたが、一定時間以上の有給での組合活動保障をする使用者を処罰するという「勤労時間免除制度」が導入され、二〇一〇年から施行された。

(2) 団体交渉権の制約

① 交渉窓口一本化制度と企業別交渉単位の強制

二〇一〇年一月の改正労組法は、事業・事業場単位で複数の労組がある場合、使用者との団体交渉をする労組を一つに限る「団体交渉窓口一本化」制度を導入した。労働者の過半数を代表する労組がない場合、労組間での自主的な決定を優先し、合意に至らない場合は行政機関（労働委員会）が決定する。制度の目的は、労使関係安定などが挙げられたが、使用者による差別や介入などの不当労働行為を誘発する可能性がある一方、組織率が低い少数労組や協約締結後に設立された労組は、協約有効期間中（最長二年）、いつさいの団体交渉権が否定されることになる。労働基本権を侵害する危険性が高い制度である。

② 行政官庁による団体協約是正命令

労組法は、団体協約当事者に締結日から一五

日以内に行政官庁への申告を義務づけ、行政官庁は協約に違法な内容があると判断した場合、労働委員会の議決を得て是正を命じることが可能である。例としては、協約条項が経営上の意思決定を困難にする場合、公益に反する場合などが挙げられ、これらに対して、一方的に団体協約の停止や是正を命じることができる。行政介入を過度に広く認めている。

③ 団体協約の解釈等に関する紛争への行政官庁の介入

労組法は、団体協約の解釈や履行方法に関して労使間に争いがある場合、労働委員会が見解を提示できる権限を与えている。さらに、労働委員会が提示した見解に仲裁裁定と同じ効力を付与し、労働争議を強制的に終了させる権限を与えている。

(3) 団体行動権 争議権の制約

韓国憲法は、争議権を保障しているが、実際には公務員、教員をはじめ多くの主体に対して法律による争議行為禁止を幅広く規定している。また、争議行為について民事免責（三条）と刑事免責（四条）が規定されているが、合法的なストライキの範囲を細かく定めている。まず、労組法は、争議行為について目的、方法、手続きが法令その他の社会秩序に違反してはならないと規定し（三七条一項）、労組には争議行為が適法に

遂行されるよう指導、管理、統制する義務を課している（三八条一項）三項。

さらに、労組法は、①非公認スト（三七条二項）、②業務・施設（必須維持業務）鉄道、都市鉄道、航空運輸、水道、電気、ガス、石油精製・供給、病院、血液供給、韓国銀行の業務、郵便・通信事業（四二条の二第二項）、安全保護施設）、③目的（専任者の賃金支給禁止（二四条五項）、争議期間中の賃金支給要求禁止（四四条））、④手段・方法（ピケッティング（三八条）、争議中の使用者の財産保護（三八条二項）、暴力破壊行為・職場占拠（四二条一項）、⑤手続違反（賛否の事前投票（四一条一項）、未調停（四五条二項）、仲裁期間中（六三条）、仲裁裁定・再審決定後（六九条三項）、緊急調停中（七七条））、⑥団体協約違反（協約の解釈・履行に関する紛争中（三四条三項））など、実に幅広くかつ詳細に争議行為が禁止される場合を規定している。さらに、これらの規定に違反した場合には、刑事罰が科され（九一条）、また、労働者と労働組合への両罰規定が定められている（九四条）。

このように労組法は、憲法にもとづいて労働者に団結権、団交権、争議権を具体的に保障するというよりは、これらの権利行使を広く制限する規定が中心であり、違反の場合、多くが刑罰を伴うことから「治安警察法」の性格をもつ法律であると指摘されている。

二 行政・裁判所による 労働基本権制限

1 争議行為に関連する刑事責任

韓国の労働組合法は、労働者、労働組合の労働基本権を制約する多くの規制を定めているが、さらに政府は、同法が定める罰則の適用をするだけでなく、さらに、刑法三二四条の「業務妨害罪」を適用してより広範囲に労働組合の活動を権力的に取り締まってきた。国家人権委員会が、二〇〇七年の「研究調査報告書」で二〇〇二年から二〇〇六年までの労働刑事事件の第一審判決を分析し、争議行為が業務妨害罪として刑事処罰されている実態を明らかにした。⁽⁸⁾

報告書は、まず、違法闘争、休業、定時退勤、時間外労働拒否、ストライキ、怠業、占拠、ピケッティングなど、多様な争議行為の類型が業務妨害罪の適用対象となっていることを指摘した。次に、裁判所が、上記期間中に争議行為に関連して有罪とした数は七六二四件であり、そのうち業務妨害罪が二三〇四件、労組法違反が二四一件で全体の三三・四%を占めた。地方公務員法違反で有罪となった公務員の争議行為事例を除くと、労働刑事事件で業務妨害罪と労組法違反の割合は四五・五%とほぼ半数を占めている。その多くが、暴力的手段に訴えない平和

的争議行為であるが、業務妨害罪や労組法違反での処罰事例である。

報告では、次に業務妨害罪が適用された一二七四件の事案で、争議行為の正当性が争われたが、その内訳は、争議行為の主体に関するものがもっとも多く、公務員、教員、防衛産業従事者など争議行為を禁止されている者が七〇・四%、次いで複数労働組合禁止に関する例が二〇・九%であった。争議行為の目的に関しては、労働関係法の改正など「使用者の処分権限に属さない事項に関するもの」がもっとも多く(二八七件)、人員整理反対など「経営権に関するもの」(二二二件)も少なくない。

さらに、業務妨害罪が適用された争議行為の類型では、ストライキ(三二二件)、占拠(五九二件)、ピケッティング(四七四件)の順に多かった。時間外労働拒否や年次有給休暇の取得など「違法闘争」も一一五件を占めている。調査結果から、「単なる労務提供の拒否」であるストライキ(同盟罷業)や、「意思表示」としてのピケッティング、さらに合法的範囲内での抵抗である違法闘争もが業務妨害罪として処罰されている現状が明らかになった。

こうした傾向は、労働者が集団的に労働提供を拒否して使用者の正常な業務運営を妨害し、損害を発生させた行為が当然に業務妨害罪の構成要件とされる「威力」に当たるとし、労働関係法令にもとづく正当な争議行為として違法

性が欠ける場合を除き、業務妨害罪を構成するという大法院の繰り返し返しての判決(一九九一・四・二三宣告九〇下二七七一判決、二〇〇六・五・二五宣告二〇二下五七七判決など)の解釈にもとづいていた。大法院の正当な争議行為の要件を厳しく限定する解釈は、ILO条約や憲法に反するという強い批判を受けることになった。

その結果、大法院は、二〇一一年三月一七日の全員合議体判決(二〇〇七モ四八二)で業務妨害罪の構成要件である「威力」について、憲法上保障された団結権・団体交渉権および団体行動権であるので「争議行為としてストライキが常に業務妨害罪に該当すると見るのではなく、前後事情と経緯などに照らして使用者が予測できない時期に電撃的になされ使用者の事業運営に甚大な混乱ないし莫大な損害を招くなど使用者の事業継続に関する自由意志が制圧・混乱しうると評価できる場合に初めて集団的労務提供の拒否が威力に該当し業務妨害罪が成立する」と大きく解釈を変更した。

この大法院二〇一一年判決は、従来の判例を変更した点で評価できるが、依然として平和的争議行為でも正当性がなく「威力」にあたる場合があるとする検察などの解釈の余地を残した点で限界があったと指摘された。実際、二〇一三年一月に発生した鉄道労組のストライキで、検察が政治ストや経営権干渉ストは「威力」に該当するとして業務妨害罪を適用して労組幹部を

逮捕・起訴した。⁽¹⁰⁾

2 争議行為に対する民事責任

業務妨害罪の適用など争議行為の刑事責任が広く認められる一方、裁判所（大法院など）は労働組合の争議行為の多くを違法と判断し、企業（使用者）の営業権を侵害する不法行為として損害賠償責任を容易に認めることになった。

とくに、韓国の裁判所は、争議行為をめぐる民事事件において、争議行為の正当性について刑事事件の場合と同様に、主体、目的、手段に関連してきわめて形式的制約的に厳しく判断してきた。また、韓国の裁判所は、①一九九七年の労働組合法が争議行為について「利益紛争」に限定し「権利紛争」を除外したこと、②使用者（企業）の経営権、営業の自由を重視して、労働基本権の制約を簡単に認めることが特徴である。その結果、日本では当然に争議行為の目的として容認される「整理解雇撤回」を求める労働組合の団体交渉や争議行為が、韓国の場合には、経営者に専属する経営権を侵害する、正当性のない違法な集団活動とされており、大法院を含めた裁判所の確立した判断となっている。さらに、違法とされた争議行為との因果関係を広く認めて原告企業の主張する損害の多くについて「加害者」である労働組合役員だけでなく、参加した個々の労働者にまで賠償させるという判断を容易に認めるといのが従来の韓国の裁判所の

支配的な考え方であった。⁽¹¹⁾

こうした裁判所の争議行為の正当性判断については学説やILOの結社の自由委員会は、憲法二三条やILO基本条約の労働基本権保障の考え方に違反するとして批判してきた。とくに解雇が生活困難に強く結びついている韓国社会では、団結権・団体交渉権・争議権は労働者にとっては生存権実現に不可欠な基本的人権である。正当な争議行為を過度に狭く捉える裁判所の判断は、生存権を軽視し、企業の営業の自由を不当に広く認めている。また、労使が置かれている実情をふまえない裁判所の争議行為の正当性判断は、あまりにも形式的であり、憲法やILO条約が保障する労働基本権の意義を無視しているというのが共通した批判点であった。⁽¹²⁾

学説のなかでも、裁判所の考え方が憲法やILO基本条約に反することについては広く合意があったが、争議権をめぐるチョ・キョンベ教授の注目すべき議論が提起された。教授によれば、従来、韓国の労働法學説で争議権については、外国法ではイギリスやドイツの理論の影響が強かったが、イギリスの場合にはコモンローで原則として違法とされる争議行為について刑事免責を容認し、さらに民事免責を容認することによって争議行為が権利として認められるという「免責型」の争議権論が受け入れられた。また、ドイツの場合は、労使間の産別労働協約を重視して争議行為をそれに従属させて「平和義

務」に象徴される「協約Ⅱ団体交渉」優位の争議権論が支配的であった。韓国には、イギリスの「免責型」やドイツの「協約Ⅱ団体交渉」優位の争議権論の影響が強い。これらは争議行為を原則として違法であるとしたり、団体交渉に従属させる点に特徴がある。これに対して、フランスは、憲法上、争議権を保障し、立法や司法で原則的に争議行為を制約することなく、暴力を伴う例外的な場合にのみ法的な規制を加えている。争議権を憲法上保障する韓国の場合には、免責型や団交従属的な争議権論でなくフランス法を参考に原則的に争議行為を権利として認め、例外的に規制する考え方をとるべきである。⁽¹³⁾

三 国際機関から問われる 韓国の集団的労働法

1 教員・公務員労組の弾圧問題

前述のように教員労働組合法と公務員労働組合法が制定されて教員と公務員の団結活動が合法化された。しかし、全国公務員労働組合（全公労）が争議行為禁止や団結活動に多くの制限がある「公務員労働組合法」に反対し、完全な労働三権の実現を求めて二〇〇四年一月一日、総罷業を行ない、七七支部の四万五〇〇〇人が参加して三日間のストを行なった。しかし、政府は、これに対して想像を絶する報復措置

で応じ（懲戒二三〇四人、罷免解任二二四人）、同労組の徹底した弾圧を進め、二〇〇五年九月から全国で大々的な労組事務室強制閉鎖を行なった。その結果、一月末には公務員労組は、全国のはほとんどすべての支部が廃業した¹⁴。結局、二〇〇五年一月、国会は、組合員加入範囲を一部修正しただけの公務員労組法（正式名「公務員の労働組合の設立及び運営等に関する法律」）を可決した（二〇〇六年一月二八日施行）¹⁵。

さらに、盧武鉉政権に変わって政権についた李明博・朴槿恵大統領の時代に、政府は、公務員と教員の労働組合員に法律上認められていない解雇者が含まれていることを理由に、二〇〇九年に全公労、二〇一三年に全教組（全国教員労働組合）の労働組合としての資格を否定し、それぞれを「法外組合」とした。労働組合の申立を受けたILO結社の自由委員会は、二〇〇四年一月に同委員会が示していた「解雇及び失業状態にある労働者の組合員資格を禁止している規定の廃止」を再確認し、結社の自由原則にもとづいて同規定の廃止または改正をすることを勧告した。しかし、保守政権時代の韓国政府は、二〇一四年三月、ILO理事会から異例と言える「強力勧告」を受けても対応せず、全公労と全教組は「法外組合」という扱いを受け続けることとなった¹⁶。

2 ILO結社の自由委員会への申立

韓国の労働組合は、使用者（経営者）だけでなく、政府・裁判所による労働基本権に対する強硬な姿勢や、非正規職の増加という状況に直面して、一つは企業別の枠を超えて非正規職を含む規模の大きな産別組織への転換をめざした。また、労働基本権実現について国内での解決が困難であることからILO、国連、OECD、EUなど国際機関への申立や働きかけの取組みを重視するようになった。ILO申立事例（次頁「表」参照）は、韓国における結社の自由や団体交渉権に関するさまざまな問題点を提起し、ILOはそれぞれの事案に対して、国内法や慣行の改善、不当労働行為の是正、労働者の権利保護などを求める勧告を行なった。

3 ILO基本条約の批准

二〇一一年締結された韓国とEU間の「自由貿易協定（FTA）」には、「貿易と持続可能な発展（TSD）」という章が含まれ、そこでは労働基本権の遵守が条件として明示された。ところが、二〇一八年一月、EUは韓国がFTA発効から九年を経ても基本的かつ最新のILO条約を批准せず、労働組合の結社の自由に関連して①公務員・教師の労働活動制限、②自営業者（特殊雇用職）の労働結成禁止、③ILO条約の批准遅延の問題があると指摘し、FTAに違反

しているとして公式協議を要請した。二〇一九年七月に協議が決裂すると、EUは調査を目的に「専門家パネル」の構成を求め、二〇二一年一月二五日、同パネルは韓国が結社の自由原則に違反し、ILO条約批准の努力が足りないとして、韓国政府に労働法改正によってILO基準を遵守することを求めた¹⁷。

二〇一七年、「労働尊重社会」を掲げて当選した文在寅大統領は、非正規職の正規職転換など従来の労働政策を大きく転換することを選挙公約で提示した。就任直後から任期前半には勤労基準法改正による法定労働時間の短縮、最低賃金時給一万ウォンへの大幅引上げなど、長年の課題を解決するための積極的な改革を進めた。しかし、後半には経済停滞や財界等からの反発・抵抗を受けて、その改革のスピードが大きく後退した。そして、初期に解決するべきであったILO基本条約の批准は大きく遅れた¹⁸。

その後、大統領任期末期にILOやEUなどからの強い要請を受けたことを背景に、駆け込みの形で積極的に批准を進めることになった。批准よりは関連立法を先行するべきであるとの議論があつたが、政府は、二〇二〇年一月、解雇者・失業者の労働加入、労働組設立申告制廃止などを定める、関連三法（労働組合、公務員労働組合法、教員労働組合法）の改正案とともに、ILO第八七号、第九八号、第二九条（強制労働禁止）条約批准同意案を国会に提出し、

〔表〕 ILO結社の自由委員会(CFA)への申立事例(抄)(2000年-2019年)

事件番号 (申立年月)	申立要旨	結社の自由委員会勧告要旨
2093 (2000年7月)	ロッテホテル労組の団体交渉に対する仲裁付託／期間雇用新規採用による結社の自由制限／ストに対する公権力投入／組合員への暴力・拘束	スト中の公権力投入は公共秩序維持目的に限り、比例原則に従い厳格に制限することが必要
2569 (2007年5月)	教員の結社の自由侵害、教員評価政策に関して全教組との交渉拒否	教員の争議行為・政治活動禁止規定の廃止、集会参加者に対する懲戒処分 ¹ の原状回復、平和的な労組活動に対する刑事処罰の禁止
2602 (2007年10月)	社内下請・特殊雇用労働者の結社の自由侵害、争議行為への業務妨害罪の適用	特殊雇用労働者の結社の自由保障、元請などとの団体交渉促進、労組脱退強要、契約解除などの不当労働行為に対する独立調査と是正、業務妨害罪の改正
2620 (2007年12月)	移住労組の設立申告却下、強制追放	移住労組の設立申告受理、移住労組幹部に対する逮捕・追放の中止
2707 (2009年4月)	大学校員の結社の自由侵害	大学教授の結社の自由を否定する関連法規の廃止、教授労組の設立申告受理
2829 (2011年2月)	公共機関の団体協約は正命令、貨物運送特殊雇用労働者の結社の自由侵害／法外労組通告の脅威	労組との事前協議／政府の各種措置の影響調査、適切な救済措置実施、協約解除前の交渉促進、業務妨害罪の改正、公共部門における交渉促進／協約は正命令の制限
3047 (2013年12月)	サムソン電子サービス下請労働者の結社の自由侵害	元請などとの団交促進、労組脱退強要、契約解除などの不当労働行為の独立調査・是正
3262 (2016年1月)	世宗ホテル労組（少数労組）に対する不当労働行為	交渉窓口一本化制度が結社の自由を侵害しないよう制度改善を行うこと
3237 (2016年11月)	公共部門における一方的な成果年俸制の施行	団交を通じた賃金体系検討を可能とする措置、団交の対象事項の労使による決定、政府の不介
3371 (2019年10月)	期間制教員労組の設立申告却下	不安定労働をなくすためにすべての労働者の結社の自由、解雇者の組合活動権制限は結社の自由侵害

(出所)労働者権利研究所「ILO結社の自由に関する基本条約(第87号、第98号)注解」(博英社、2025年)8頁以下を基に筆者が一部を要約した。

二〇二二年二月二十六日、与党（共に民主党）を中心に過半数の賛成でこれらの議案を可決した。政府は、二〇二二年四月二〇日、ILOに批准書を寄託し、条約は寄託一年後の二〇二二年四月二〇日に発効した。

しかし、労働組合はILO基本条約批准を歓迎したが、特殊雇用の団結権保障、争議行為への損害賠償請求問題、労組専従者給与支給問題などについては改善がないことを批判した。これらの課題の多くが未解決問題として残されることになった。^{②③}

四 労使法治主義と労組法改正運動

1 尹錫悦政権の「労使法治主義」との葛藤

二〇二二年五月に就任した尹錫悦大統領は、保革の大接戦となった大統領選挙で当選した。労働分野に関しては尹大統領は、前任の文在寅政権が進めた労働時間短縮など、積極的な労働法・政策の大部分を逆行・転換させようとした。^{②④}とくに、集団的労働関係では、「労使法治主義」を掲げて、労使当事者の集団的自治を尊重するのではなく、労使関係に権力的に介入した。とくに争議行為を異常なまでに敵視して、労働組合役員を警察力を行使して拘束するなど強硬な措置・命令を繰り返した。

二〇二二年十一月二四日、公共運輸社会サー

ビス労組の貨物連帯本部（以下「貨物連帯」）が、安全運賃制の無期限延長と適用品目拡大を求めてストライキに突入した。安全運賃制は貨物車の運転手に最小運賃を保障することを目的に過労、スピード違反、過積載運行などを防止して交通安全を確保するための制度であり、前政権時代の二〇二〇年に導入され二〇二二年末に終了を予定した「日没制（時限立法）」で施行されていた。

貨物連帯は、同制度の持続と対象拡大を要求したが、政府は、貨物自動車運転手の労働者性を否定する態度を変えず、交渉が進展しなかった。その結果、貨物連帯がストライキを選択したが、尹大統領は、このストライキを労働者でない「自営業者」による「不法な集団運送拒否」と規定して関連事業法にもとづいた業務開始命令を発出した。民主労総は国際的な支援を得ながら、この開始命令がILO第八七号と第二九号条約に違反するとしてILOに緊急介入を要請した。ILOは、一月二二日、韓国政府に条約違反の措置を中止することを求めたが、尹大統領はこれに応じなかった。^{②⑤}

さらに、二〇二二年末から二〇二三年初めにかけて賃金未払いと低賃金の改善を求めてストライキを行なった建設労組に対して、尹大統領は二〇二三年二月、このストライキを「組織的な不法行為」と規定し、建設労組を「建暴（＝建設暴力団）」と呼び、犯罪集団扱いする発言をし

た。そして政府は、建設労組幹部らに逮捕令状を発出し、労組事務室を搜索するなど警察力による弾圧措置を進めた。混乱のなかで追い詰められた組合役員が「労働者の声を聞いてほしい」と労組弾圧に抗議して焼身自殺する事件が発生して社会に大きな衝撃を与えた。

韓国政府には、前政権末期に批准したILO基本条約を実効あるものとする国内法改正などの後続措置をとる必要があった。しかし、尹大統領は、課題実現に背を向け、逆に基本条約に逆行する労組弾圧を進めた。当然の結果として韓国政府には国内外から強い非難の声が向けられた。

2 「黄色い封筒」運動と労組法改正案

尹政権による争議行為抑圧が強まる一方、大企業側は、最近一〇年間に、二〇一三年鉄道ストライキに対する四三六億ウォン、サムソン電子サービスの労組設立時のストライキに対する三〇億ウォン、二〇二二年の現代自動車のストライキでの一八〇億ウォンなど、高額損害賠償請求を提起し続けてきた。これらが労組弱体化を狙う訴訟戦略であるという議論が起き、ILO結社の自由委員会は二〇二三年と二〇二四年に韓国政府に対して「労組に対する訴訟濫用の禁止」を勧告した。^{②⑥}

とくに、双龍自動車のストライキ（二〇〇九年）に対して会社が約一六〇億ウォンの損害賠

償を請求し、二〇一四年大法院での認容判決（四七億ウォンに減額）を受けてさらに仮差押えが執行された。整理解雇を争った労働者らは、過酷な高額賠償と仮差押えに責任を感じた労働組合役員の自殺、さらに連帯責任を問われた個々の労働組合員の困窮が報じられ、大きな反響を呼んだ。②③ 自発的に「黄色い封筒」に入れた少額のカンパをする人が現れ、共鳴した支援の輪が全国的に広がった。そして、二〇一四年一月、「手を結んで」という市民団体が結成されて、数多い高額損害賠償請求訴訟について情報を集め、相談、支援する活動が広がった。②④

こうした市民運動の広がりを背景に、「黄色い封筒法」と呼ばれる労組法改正を目的に、二〇二二年九月一四日、六四の労働・法律・市民・宗教団体などが集まり「元請責任／損害賠償禁止（黄色い封筒法 労組法二三条改正運動本部）」（略称「労組法二三条改正運動本部」）が結成された。

改正法の内容は、①使用者の定義を拡大し間接雇用の下請労働者を実質的・具体的に支配・決定する元請事業主を含め、団交応諾の責任を負わせること（二条改正）、②争議行為による損害賠償を制限するために争議行為の目的を「勤労条件維持・改善」だけでなく「経済的・社会的地位向上」まで範囲を広げること（三条改正）、③損害賠償の責任を労働組合に限定し、過度な賠償金額にならないようにすること、④労働者の範囲

を特殊雇用（貨物運転手など）やプラットフォーム労働者も含めるように広げることである。②⑤ この法案は、ILO第八七号、第九八号条約批准時の未解決課題であった問題の一部を解決することを目的とする国内法という性格を有している。なお、労組法改正案は野党議員ほかの賛成で二〇二三年一月、国会を通過した。しかし、尹大統領は、二〇二三年一月、拒否権を行使したため法案は、国会に戻されたが、再議決要件を充たさず廃案となった。

3 新たな次元に進む韓国の 集团的労働関係・労働法

韓国の労働人権について、国連人権委員会が、二〇二三年一月、韓国政府に対して結社の自由に関連して規約二二条を遵守することを求め、(a)公務員、教員、非正規雇用労働者を含むすべての労働者の集团的権利を完全享受できるように法改正をすること、(b)労働組合が結社の自由の権利行使ができる環境を促進すること、(c)規約二二条に対する留保の撤回を勧告した。②⑥

尹錫悦大統領の政権与党が二〇二四年四月の国会議員選挙でさらに議席を失い、国会での野党優位がより強まった。同年八月一五日、野党が提出した労組法改正案が国会を通過したが、八月一六日、再び大統領の拒否権によって他の法律にも拒否権を乱発して孤立を深めた

尹大統領は、二〇二四年一月三日、突然「非常戒厳」を宣布したが、翌日国会で解除決議案が可決され、逆に「首魁」として内乱罪に問われ、大統領「弾劾」の訴追を受ける立場に陥った。二〇二五年四月四日、弾劾訴追を審理していた憲法裁判所は、大統領罷免を決定した。尹大統領が掲げた「労使法治主義」は、労組弾圧として国内外からの非難のなか、思わぬ形で終止符を打つことになった。②⑦

最新の情報では、新大統領を選出する選挙日程が六月三日になった。民主化革命から激動の三八年、この間に深められた団結権、団体交渉権、争議権をめぐる議論、とくに世界に例のない企業別から産別労組への組織転換や非正規雇用労働者の集団活動をめぐる実践や理論で韓国は世界の最先端にある。今後は、政権交代を経てILO基本条約をめぐる課題の完全な実現と、集团的労働関係法における新たな次元への前進が期待される。停滞する日本の状況を打開するためにも引き続き韓国の労働法・労働運動に注目していきたい。

（一）引用文献は、大部分が韓国語文献であるが、ここでは文献情報を日本語表記した。ただし、紛らわしい場合は（日本語文献）と特記した。関連したテーマでの筆者の論考としては、「韓国労働法の何に注目できるのか？」日韓交流発展の意義と課題」日本労働法学会誌 二二四号（二〇一四年）九二頁、「大阪労弁・韓国民弁第二回交流会の議論を聴いて」労働法律旬報二〇三二

号(二〇一三年)四二頁以下参照。

(2) 朴洪圭「韓国労働法の形成と展開―政治および労働運動に関連して」立命館法学二六七号(二〇〇〇年)(日本語文献)二二三頁以下参照。

(3) 国際人権団体・ヒューマン・ライツ・ウォッチ(HRW)は、一九九五年一月一日発表の報告書で、韓国における文民統治下で政府および企業による深刻な労働権侵害が依然として存在することを詳細に指摘した(<https://www.refworld.org/reference/countryrep/hw/1995/en/97157>)。金泳三政権で制定された一九九六年労組法(一九九七年、再改正)については、朴洪圭「韓国におけるスト権に関する研究」国際協力論集九巻二号(二〇〇一年)(日本語文献)五七頁以下、宋剛直「韓国労働関係法等の改正をめぐる諸問題」比較法学三二巻二号(一九九八年)(日本語文献)一頁以下参照。

(4) キム・ユン「教員労組法(一九九九年制定 解説)」(http://www.klsior.org/sites/default/files/field/037_06.pdf)。

(5) なお、消防職員については扱いが不明確であったが、二〇一二年六月一〇日に労組結成が明確に認められた。

(6) チョ・キョンベ「結社の自由関連ILO核心条約批准のための法制改善課題及び実践方案」韓・E U F T A労働基準内容及び履行評価「国家人権委員会討論会」資料集(二〇一五年九月三〇日)三七頁以下参照。

(7) チョ・キョンベ「前掲注(6)44頁。

(8) キム・ギドク「刑法三二四条業務妨害罪と労働基本権侵害実態及び改善方案」『業務妨害罪と労働人権討論会』(二〇一〇年一月二日)(国家人権委員会 一頁以下。

(9) チョ・キョンベ「前掲注(6)」、キム・ギドク「前掲注(8)参照。

(10) キム・ソンス「労働基本権を無力化する損害賠償と仮差押え」(二〇一四年) (http://www.klsior.org/bbs/board.php?bo_table=B07&wr_id=1923)。

(11) 大法院二〇一四・八二二〇宣告二〇一四四六八判決な

ど。カン・ソンテ「黄色い封筒法(労働組合法二三条と三三条の改正)の正当性」『労働組合法二三条改正の正当性と大統領拒否権行使の不当性』(二〇一三年七月一八日)七頁以下参照。

(12) チョ・キョンベ「前掲注(6)」、宋剛直「団体行動の無力化と解消方案」の概要「民主法学六六号(二〇一八年)四五頁以下参照。

(13) チョ・キョンベ「争議行為に対する損害賠償請求の解釈論および立法論の見直し」『民主法学五一号 民主主義法学研究会(二〇一三年)三九一頁以下。

(14) 民衆の声二〇〇七年〇三月一三日 (<https://vop.co.kr/A000006598.html>)。

(15) ILOは二〇〇六年三月二九日、二九五次理事会本会議で韓国政府に対する勧告文で「公務員に対するストライキ権保障」「五級以上の高位職公務員と消防公務員に対する組合結成権保障」「公務員労組専任者に対する無給休暇処理の労使自治による決定」を求めた。

(16) キム・ソンス「労働組合設立申告と関連した行政官庁の権限及びその限界」『韓・E U F T A労働基準内容及び履行評価「国家人権委員会討論会」資料集(二〇一五年九月三〇日)一頁以下、ハンギョニ二〇一四年三月二七日 (<https://www.hanico.kr/arti/society/labor/630120.html>)参照。

(17) 労働者権利研究所「ILO結社の自由に関する基本条約(第八七号、第九八号)注解」(博英社、二〇一五年)八頁以下。同書は、ILO結社の自由委員会に申し立てられた数多くの事例にもとづいて、第八七号条約と第九八号条約について詳細に注釈と解説をした注目すべき労作である。

(18) 専門家パネル報告書 (https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_203)。濱田太郎「E U韓国F T Aにもとづく専門家パネル報告書の概要と意義―基本的ILO条約の普遍化と日本に対する示唆」『労働法律旬報一九九五号(二〇一二年)

五二頁以下参照。

(19) イ・スンウク「ILO基本条約批准、その意味と課題」『労働法律二〇一八年一月号二八頁以下参照。

(20) 民主労総「ILO核心条約批准による労働法改正案」(二〇一一年四月五日) (<https://nodong.org/statement/7797021>)。

(21) 尹文熙「韓国の新政府の労働政策と展望」『労働法律旬報二〇二二号(二〇二二年)(日本語文献)五三頁以下参照。

(22) BBC 코리아二〇二二年一月一九日 (<https://www.bbc.com/korean/news-63790101>)。京郷新聞二〇二二年一月四日 (<https://www.sisain.co.kr/news/articleView.html?idxno=49228>)。時事通信二〇二二年一月一九日 (<https://www.sisain.co.kr/news/articleView.html?idxno=49228>)。

(23) Direct Request (CEACR) - adopted 2023, Direct Request (CEACR) - 2024

(24) 二〇〇九年双龍自動車の整理解雇に反対するストライキに関連して、金属労組が双龍自動車(現K Gモビリティ)に賠償を命じられた金額が、二審で三億ウォンに達したが、大法院の破棄差し戻し判決の結果、二億九〇〇〇万ウォンに減額されて決着した。

(25) 「手を結ぶ(全労)」(<http://www.sonjabo.org/>)のホームページには、争議行為に対する損害賠償請求事件の記録(一九七件)と訴訟記録(三二一件)が掲載されている(二〇一五年四月八日現在)。

(26) 「黄色い封筒法」案の内容については、カン・ソンテ「前掲注(11)」、労働法律旬報二〇三二号(二〇一三年)の特集「日韓における労働問題の現在」収録の諸論文、参照。

(27) CCPR Human Rights Committee concerned by the increasing high rates of suicide in the Republic of Korea 2023.11.3

(28) 毎日労働News「労使法治主義労働時間の柔軟化、ひとまず「終止符」二〇一五年四月七日。

(わきた しげる)

〔巻頭〕戦後労働法学の見直し」論はどこへ行つた」石井保雄……………04

〔特集〕韓国労働法・労使関係の現在地

企画趣旨」和田 肇……………06

韓国の集团的労働関係法をめぐる新動向——LO基本条約の批准を中心に」脇田 滋……………08

非正規職保護法の意義、機能、課題」徐命希……………18

韓国におけるフリーランス保護の動向と課題」山川和義……………26

韓国における最低賃金の争点化と政治過程のダイナミズム」安周永……………33

労働立法と研究者の役割」盧尚憲……………40

〔特別報告〕トランプ大統領の再登場と基地労働者の現在(上)」紺谷智弘……………47

〔労働判例速報〕西村あさひ法律事務所事件・東京地判令七・二・二三

弁護士事務所力ウンセルの労契法上の労働者性」本久洋一……………50

〔労働判例〕西村あさひ法律事務所事件・東京地裁判決（令七・二・二三）……………56

〔研究〕公立学校教員の職務遂行と「労働」——追補」萬井隆令……………52

〔連載〕「労旬」を読む」ストライキ物語⁽²⁹⁾

——産業民主主義の護民官、労働省」説（その12）」篠田 徹……………54

労働法律旬報 2079

10月14日発行 定価 500円（税別）

「特別報告」トランプ大統領の再登場と基地労働者の現在（上）Ⅱ紺谷智弘

「労働判例速報」西村あさひ法律事務所事件 東京地判令七・二・二三Ⅱ本久洋一

「労働判例」西村あさひ法律事務所事件 東京地裁判決七・二・二三Ⅱ

「研究」公立学校教員の職務遂行と「労働」——補Ⅱ萬井隆令 「連載」「旬報」を読む 184Ⅱ篠田徹

「巻頭」戦後労働法学の見直し「論はどこへ行った」Ⅱ石井保雄

【特集】

韓国労働法・ 労使関係の現在地

和田 肇／脇田 滋／徐侖希／山川和義／安周永／盧尚憲