

韓国の労働争議と紛争解決システム

安 熙 卓

〔要 旨〕

本稿は、韓国における労働争議および労働紛争の現状とその解決システムについて論じたものである。韓国における労働争議は、全体的に減少傾向にあるものの、国際比較でみると、労働争議件数や労働損失日数が多く、労働争議の持続日数も長いのが実態である。また、労働争議は、自動車各社をはじめとする製造業で発生することが多く、しかも労働組合の影響力の強い大規模事業場で発生している。労働争議の発生は、賃金や団体協約をめぐる問題が主な原因である。集团的労働紛争とともに近年においては、不当解雇等の個別労働紛争をめぐる事件が急増している。韓国では集团的労働紛争と個別的労働紛争の解決は、2つとも労働委員会による行政機関や司法機関において処理されているのが特徴である。

I. はじめに

労働争議の主体は、集团的労働関係の当事者である。すなわち、労働者側としては労働組合であり、使用者側は使用者または使用者団体である。労働争議の発生は、労働組合と使用者（使用者団体）の間で、労働条件の決定に関する意見の不一致によって、労働組合側が作業拒否などに突入することで発生する。

韓国では労働組合による過激な労働争議がほぼ毎年繰り返されている。韓国における労働組合運動が本格化したのは、1987年の民主化運動が契機となった。これまで抑制された賃金、福利厚生などの労働条件の改善、労働三権の確立を要求し、デモやストライキなど激しい労働運動が全国的に繰り返された¹。近年においては、集团的労働紛争とは別に、不当解雇事件のような個別労働紛争をめぐる事件が急増しており、韓国の労使関係は不安定な状態におかれている。

韓国は日本と同様に、企業別組合が支配的であるが、労使関係においては大きく異なる様相をみせている。日本では協調的労使関係のもとで労働争議もほとんど見られないが、韓国の労使関係は対立的関係にあり、現在も大規模な労働紛争は度々発生している。しかも、大企業における労働紛争が多い。大企業の労働組合は労働条件が相対的に恵まれてい

る正規職を中心に強い組織力を有している。組合員数が多い大企業で労働争議が発生することによる国家経済へのダメージは大きい。韓国の労使関係は韓国経済のアキレス腱と呼ばれるほど深刻な社会問題となっており、労働組合が集団利己主義や労働貴族などと批判されることも多い²。

本稿では、韓国における労働争議関連法律を概観した後、労働争議および労働紛争の現状とその解決システムについて考察する。

Ⅱ. 労働争議関連法律

労働争議は、その原因によって、法的に保障された権利としてすでに確定された労働者の権利を侵害した場合に発生する権利紛争と新たな権利を設定するためかまたは利益を分配するのに伴う利益紛争に分かれるが、労働争議はどちらかといえば利益紛争に関するものである。

韓国の労働関係法においては、労働組合法と労働争議調整法が、1996年に「労働組合及び労働関係調整法³」として一つに統合された。同法は1997年3月以後、数回改正され、現在に至っている⁴。ここでは、労働争議の現状と労働紛争解決システムを論じる前に、「労働組合及び労働関係調整法」の主要内容を抜粋して概観する。

1. 労働争議と争議行為の定義

(1)労働争議の定義

「労働争議」とは、労働組合と使用者または使用者団体（以下、「労働関係当事者」という）間に賃金、労働時間、福祉、解雇その他待遇など勤労条件の決定に関する主張の不一致によって発生する紛争状態をいう。この場合、主張の不一致とは、当事者間に合意のための努力を継続しても、それ以上自主的交渉による合意の余地がない場合をいう（労働組合および労働関係調整法第2条）。

(2)争議行為の定義

「争議行為」とは、罷業、怠業、職場閉鎖その他労働関係当事者が、その主張を貫徹することを目的として行う行為とこれに対抗する行為であって、業務の正常な運営を阻害する行為をいう（労働組合および労働関係調整法第2条）。

2. 正当な争議行為の法的効果

同法では正当な争議行為に対しては民事上の損害賠償責任および刑事上の責任を問わない。

(1) 損害賠償請求の制限

使用者は、この法に基づく団体交渉または争議行為によって損害を受けた場合には、労働組合または労働者に対してその賠償を請求することができない（労働組合および労働関係調整法第3条）。

(2) 正当行為

刑法第20条の規定は、労働組合の団体交渉、争議行為、その他の行為として、第1条の目的を達成するために行った正当な行為に対して適用される。ただし、いかなる場合においても、暴力または破壊行為は、正当な行為と解釈されてはならない（労働組合および労働関係調整法第4条）。

3. 争議行為の基本原則と制限

(1) 争議行為の基本原則

争議行為はその目的や方法および手続きにおいて、法令、その他社会秩序に違反してはならないと定めており、組合員は、労働組合によって主導されない争議行為をしてはならない（労働組合および労働関係調整法第37条）。

(2) 争議行為の制限と禁止

①労働組合の争議行為は、その組合員の直接・秘密・無記名投票によって組合員の過半数の賛成によって決定されなければ行うことができない。第29条の2によって交渉代表労働組合が決定された場合には、その手続きに参加した労働組合の組合員全員（該当事業または事業場に所属する組合員に限る）の直接・秘密・無記名投票による過半数の賛成によって決定されなければ争議行為を行うことができない（労働組合および労働関係調整法第41条）。

②「防衛事業法」によって指定された主要防衛産業体に従事する勤労者のうち、電力、用水、および主として防衛物資の生産に従事する者は争議行為を行うことができない。また、主として防衛物資の生産に従事する者の範囲は大統領令で定める（労働組合および労働関

係調整法第41条)。

(3)暴力行為などの禁止

①争議行為は、暴力、破壊行為または生産、その他主要業務に関連する施設とこれに準ずる施設であって、大統領令で定める施設を占拠する形態でこれを行うことができない(労働組合および労働関係調整法第42条)。

②事業場の安全保護施設の正常な維持運営を停止、廃止または妨害する行為は、争議行為としてこれを行うことができない(労働組合および労働関係調整法第42条)。

③行政官庁は、争議行為が第2項の行為に該当すると認められる場合には、労働委員会の議決を得て、その行為の中止を命じなければならない。ただし、事態が緊迫し労働委員会の議決を得る時間的余裕がないときは、その議決を得ずに、遅滞なくその行為の中止するよう通知しなければならない。ただし、事態が緊迫し労働委員会の議決を得る時間的余裕がないときには、その議決を得ず即時にその行為を中止するよう通知することができる(労働組合および労働関係調整法第42条)。

④第3項但書の場合には、行政官庁は、遅滞なく労働委員会の事後承認を得なければならず、その承認を得られなかったときは、その通知はそのときから効力を喪失する(労働組合および労働関係調整法第42条)。

4. 争議行為中の使用者の採用制限と賃金支給要求の禁止

(1)使用者の採用制限

①使用者は争議期間中、その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者を採用または代替させることができない(労働組合および労働関係調整法第43条)。

②使用者は争議行為期間中、その争議行為により中断された業務を請負または下請に出すことができない(労働組合および労働関係調整法第43条)。

このように、使用者は、争議行為期間中、争議行為により中断された業務の遂行のために外部の者を採用したり代替することができず、また、その業務を請負または下請に出すことも禁止される。しかし、当該事業と関係のある者の採用または代替は可能であるため、事業場内の管理職員や非組合員、ストライキ不参加者などを業務に転換させて操業を継続することができる。

(2)争議行為期間中の賃金支給要求の禁止

- ①使用者は、争議行為に参加して勤労を提供しない勤労者に対しては、その期間に対する賃金の支給義務がない（労働組合および労働関係調整法第44条）。
- ②労働組合は、争議期間に対する賃金の支給を要求し、これを貫徹する目的で争議行為をしてはならない（労働組合および労働関係調整法第44条）。

同法では、正当なストライキに参加する期間中は勤労者の労務提供義務は停止されており、ストライキ期間中の勤労者は事実上勤労を提供していないため、「No work No pay」の原則が適用される。しかし、使用者による原因の提供で誘発したストライキ参加などの期間は、賃金支給の義務があるという判決が下されている⁵。

<関連判例>

該当勤労者に対する無効な解雇が直接的な原因となり争議行為が発生した場合など、争議行為の期間のうち、勤労を提供しなかったことも、使用者に帰責事由があると判断することのできる特別な事情がある場合には、依然として賃金請求を行うことができる。不当解雇などで正常的な勤労を提供しても、賃金の支給を受け取ることができなくなった勤労者が、その期間のうち、ほかの職場に就職したり起業したとしても、特別な事情がない限り、これは不当解雇という使用者の帰責事由によって招いたものであり、その就職や起業などができたので解雇はなかったとして、従来職場で勤務することができなかったものとみなすことができないためである（大法2010ダ99279, 2012. 9. 27）。

出所：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3月、P. 105。

5. 労働争議の調整

労働争議を迅速かつ公正に解決し、争議行為による当事者の損失を最小限にとどめ、国民経済の安定と発展を図るために、韓国では労働委員会の調停及び仲裁制度を運営している⁶。日本との相違点は、日本では労働委員会による斡旋、調停、仲裁の段階で争議解決の手続きが行われるが、韓国では調停と仲裁によって手続きが行われることである。

以下では、労働争議の調整手続きに係る法律を概観する⁷。

(1)調停

調停とは、中立的で公正な第3者が調停委員となり、労使当事者間の意見を充分聴取し、

お互いに相手の立場を理解し、妥協が行われるよう説得することであり、必要時に調停案を提示し、早速の妥結が行われるよう支援することである。調停の法的手続きは以下のとおりである⁸。

①労働争議が発生したときは、いずれ一方が相手方に書面をもって通知しなければならない。争議行為は法規定による調停手続きを経ることなくこれを行なうことができない(労働組合および労働関係調整法第45条)。

②労働委員会は、当事者一方が労働争議の調停を申請したときは遅滞なく調停を開始しなければならないが(法第53条)、当事者は雇用労働部令で定めるところにより管轄労働委員会に調停を申請しなければならない(同法施行令第24条第1項)。

③労働委員会が労働争議の調停を行った場合には、遅滞なく調停委員会を構成し(同法施行令第26条)、調停委員会は労使・公益を代表する調停委員3人で構成される(労働組合および労働関係調整法第55条第2項)。

④調停委員会は、当事者双方を出席させて主張の要点を確認しなければならず(労働組合および労働関係調整法第58条)、調停案を作成して当事者に提示しその受諾を勧告する(労働組合および労働関係調整法第60条)。

⑤調停は、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日以内に終了しなければならないが、当事者間の合意により同期間内に延長することができる(労働組合および労働関係調整法第54条)。

⑥調整委員会は、労使双方または一方が調停案の受諾を拒否してこれ以上調停が行われる余地がないと判断されるときは、調停の終了を決定し、これを当事者双方に通報しなければならない(労働組合および労働関係調整法第60条第2項)

(2)仲裁

仲裁は、調停とは異なり、労使当事者を拘束する法律上の効力が発生する。労働委員会が下した仲裁案は団体協約と同一の効力を有するので、当事者はこれに従わなければならない。仲裁の法的手続きは以下のとおりである⁹。

①労働委員会は、次の事由により仲裁を行う(労働組合および労働関係調整法第62条)。

- i) 当事者双方が共に仲裁を申請したとき
- ii) 当事者一方が団体協約により仲裁を申請したとき

②労働委員会が仲裁する場合には、遅滞なく仲裁委員会を構成(同法施行令第28条)しなければならないが、仲裁委員は公益委員3人で構成する(労働組合および労働関係調整法第64

条)。

③労働争議が仲裁に回付されたときは、その日から15日間は争議行為を行うことができない(労働組合および労働関係調整法第63条)。

④労働委員会が仲裁をしたときは、遅滞なくその仲裁裁定書を当事者にそれぞれ送達し(同法施行令第29条)、仲裁裁定は効力発生日が明示された書面を作成する(労働組合および労働関係調整法第68条)。

⑤当事者は、仲裁裁定が違法もしくは越権によるものと認める場合には、送達日から10日以内に中央労働委員会に再審を申請することができる(労働組合および労働関係調整法第69条1項)。

⑥中央労働委員会は、地方労働委員会が行った仲裁裁定を再審したときは、遅滞なくその再審決定書を当事者と関係労働委員会に送達しなければならない(同法施行令第29条2項)。

⑦中央労働委員会の仲裁裁定または再審決定が違法もしくは越権によるものと当事者が認める場合には、送達日から15日以内に行政訴訟を提起することができる(労働組合および労働関係調整法第69条第2項)。

⑧再審または行政訴訟を提起しなかったときは、その仲裁裁定または再審決定は確定され、この確定された仲裁裁定または再審決定は団体協約と同様な効力をもつことになる(労働組合および労働関係調整法第70条)。

以上、法律上の労働争議に係る調停と仲裁および調整手続きをまとめると、図表1、図表2のとおりである。

図表1 調停と仲裁の比較

区分	調停	仲裁
開始事由	一方申請 双方申請	双方申請 団体協約に基づく一方申請
調整主体	調停委員会 (労使・公益委員各1人で構成)	仲裁委員会 (公益委員3人で構成)
解決案の提示	調停案	仲裁裁定
解決案の受諾	任意	強制 (労働協約と同一効力)

出所：筆者作成。

まり、労働争議が全国各地で展開された¹⁰。その後、労働争議件数は、減少するものの再び労働争議件数が増加傾向に転じる。この背景には、1997年に発生したアジア通貨危機の影響で、韓国がIMF管理下におかれ、大々的なリストラや構造調整が行われたためである。

労働争議の発生は2006以降、増減を繰り返しながら2017年現在は101件となっている。このうち、不法争議件数は、2008年の17件（15.7%）から2017年は3件（3.0%）と大幅に減少している¹¹。労働争議による労働損失日数は、1997年のアジア通貨危機以降、労働争議件数と共に増加傾向となり、特に、2016年は2,035千日を記録した（図表3）。2016年

図表3 労働争議の推移

年	労働争議件数(件)	労働損失日数(千日)
1980	206	61
1985	265	64
1990	322	4,487
1991	234	3,271
1992	235	1,528
1993	144	1,308
1994	121	1,484
1995	88	393
1996	85	893
1997	78	445
1998	129	1,452
1999	198	1,366
2000	250	1,894
2001	235	1,083
2002	322	1,580
2003	320	1,299
2004	462	1,199
2005	287	848
2006	138	1,201
2007	115	536
2008	108	809
2009	121	627
2010	86	511
2011	65	429
2012	105	933
2013	72	638
2014	111	651
2015	105	447
2016	120	2,035
2017	101	862

出所：韓国労働研究院『2018 KLI 労働統計』および雇用労働部『2018年版 雇用労働白書』。

に労働争議による労働損失日数が多かった背景には、自動車3社の賃金をめぐる葛藤が続いたこととMBC、KBS放送の公正な放送および経営陣の退陣を求める労使間の葛藤が長く続いたためである¹²。2017年現在は、862千日へと大幅に減少した。2016年の労働損日数を国際比較でみると、アメリカが1,543千日、イギリス322千日、ドイツ209千日、オーストラリア125千日、日本3千日と日本が最も少ない¹³。

各国の労働争議統計が採用する定義が異なるため厳密な国際比較はできないが、2016年の労働争議件数を国際比較でみると、日本が31件、アメリカ15件、イギリス101件、ドイツ718件となっている¹⁴。

長期的にみると、多くの国で労働争議及び労働損失日数は減少傾向にある。しかし、ひとたび大規模な労働争議が発生すると、それに伴って労働損失日数が跳ね上がるため、年によってバラツキが大きい。

全体的に、韓国における労働争議は減少傾向にあるが、これは政府が労働組合側の要求を積極的に調整しようとする努力と労働組合側もストライキといった物理的な力の行使より対話と交渉を通じて問題を解決しようとする努力したためであるといえる。

労働争議に伴う争議持続日数をみると、2017年は22.9日となっている。2000年以降、1カ月を超えるような労働争議が長期化することもしばしばあったが、最近では減少傾向にある（図表4）。

図表4 労働争議の持続日数 (単位：日)

年	日数	年	日数
1980	—	2003	29.0
1985	—	2004	24.7
1990	19.1	2005	48.6
1991	18.2	2006	54.5
1992	20.1	2007	33.6
1993	19.9	2008	37.0
1994	21.6	2009	27.9
1995	22.6	2010	36.2
1996	28.6	2011	30.6
1997	22.7	2012	31.7
1998	26.1	2013	16.5
1999	19.2	2014	40.5
2000	30.0	2015	21.9
2001	31.7	2016	22.7
2002	30.2	2017	22.9

出所：韓国労働研究院『2018 KLI 労働統計』および雇用労働部『2018年版 雇用労働白書』。

ナショナルセンターの労働争議件数をみると、民主労総傘下の事業場での労働争議が85件で全体の労働争議件数の84.1%を占めており、韓国労総傘下の事業場での争議は11件と10.9%となっている（図表5）。韓国の労働組合運動は、民主労総が中心となって活発な活動が行われているといえる。

図表5 ナショナルセンターの労働争議件数

(単位：件、%)

年	計	無労組	韓国 労総	民主労総						上級団 体への 未加入	混合
				小計	金属 労組	化繊 連盟	公共運 輸労組	保健 労組	その他		
2008	108 (100.0)	-	8 (7.4)	100 (92.6)	55 (50.9)	6 (5.6)	4 (3.7)	1 (0.9)	34 (31.5)	-	-
2009	121 (100.0)	-	7 (5.8)	112 (92.6)	40 (33.0)	7 (5.8)	24 (19.9)	4 (3.3)	37 (30.6)	2 (1.6)	-
2010	86 (100.0)	-	9 (10.5)	76 (88.4)	23 (26.7)	4 (4.7)	15 (17.4)	2 (2.3)	32 (37.2)	1 (1.1)	-
2011	65 (100.0)	-	10 (15.4)	50 (76.9)	13 (20.0)	2 (3.0)	12 (18.5)	0 (0.0)	23 (35.4)	5 (7.7)	-
2012	105 (100.0)	-	9 (8.6)	89 (84.8)	28 (26.7)	5 (4.8)	22 (20.9)	4 (3.8)	30 (28.6)	5 (4.8)	2 (2.0)
2013	72 (100.0)	-	8 (11.1)	59 (82.0)	20 (27.8)	- (0.0)	13 (18.0)	1 (1.4)	25 (34.7)	5 (6.9)	-
2014	111 (100.0)	1 (0.9)	10 (9.0)	95 (85.6)	33 (29.8)	4 (3.6)	18 (16.2)	4 (3.6)	36 (32.4)	5 (4.5)	-
2015	105 (100.0)	-	15 (14.3)	79 (75.2)	34 (32.4)	5 (4.7)	15 (14.3)	2 (1.9)	23 (21.9)	11 (10.5)	-
2016	120 (100.0)	-	13 (10.8)	91 (75.8)	29 (24.2)	4 (3.3)	26 (21.7)	4 (3.3)	28 (23.3)	11 (9.2)	5 (4.2)
2017	101 (100.0)	-	11 (10.9)	85 (84.1)	28 (27.7)	8 (7.9)	17 (16.8)	2 (2.0)	30 (29.7)	4 (4.0)	1 (1.0)

注：化繊は化学繊維のこと。

出所：雇用労働部『2018年版 雇用労働白書』。

2. 産業・業種・規模別の労働争議

労働争議を産業・業種別でみると、製造業の労働争議が45件で全体の労働争議件数の44.5%を占める。社会・個人サービス業の労働争議は、20件で19.8%、その他事業の労働争議は19件で18.8%、運輸・倉庫・通信業の労働争議は15件で14.8%を占める（図表6）。特に、労働争議は製造業の機械・金属業種で著しいが、これは民主労総傘下の大手造船や自動車各社の労働組合が、ほぼ毎年ストライキを繰り返してきたからである。

企業規模別に労働争議をみると、2017年の場合、1,000人以上が29件（28.7%）と最も多く、次いで100-299人（18.3%）、50人未満（17.8%）となっている。1,000人以上および100人未満事業場の労働争議が55件で、全体の労働争議件数の54.5%を占める。また、

図表6 産業・業種別労働争議件数

(単位：件)

年	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
計	138	115	108	121	86	65	105	72	111	105	120	101
製造業	64	54	71	58	30	22	46	24	45	47	40	45
- 化学工業	12	7	9	6	3	1	2	1	4	6	1	5
- 機械・金属	41	33	44	36	23	13	30	19	28	27	33	26
- 電機・電子	7	4	6	6	1	0	1	3	3	2	2	0
- 繊維	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
- その他製造	4	10	12	10	3	8	12	1	10	12	4	14
運輸・倉庫・通信業	14	17	8	9	13	11	13	10	10	10	16	15
- タクシー	7	2	3	2	2	6	0	0	1	0	2	1
- その他運輸	6	6	3	6	11	3	11	6	9	10	14	7
- 倉庫・通信・その他	1	9	2	1	0	2	2	4	0	0	0	7
電気・水道・ガス業	2	0	0	6	0	1	2	0	0	0	1	0
鉱業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	53	44	29	48	43	31	0	0	0	0	0	0
- 金融・保険・不動産・事業サービス	12	16	6	6	1	4	7	2	6	2	12	2
- 社会、個人サービス	41	20	19	28	38	21	35	32	39	36	39	20
- その他事業	5	8	4	14	4	6	2	4	11	10	12	19

出所：雇用労働部『2018年版 雇用労働白書』。

図表7 規模別労働争議の推移

(単位：件、%)

年	合計	50人未満	50-99人	100-299人	300-499人	500-999人	1,000人以上
1997	78(100.0)	6(7.7)	13(16.7)	26(33.3)	7(9.0)	11(14.1)	15(19.2)
1998	129(100.0)	6(4.7)	21(16.3)	35(17.1)	15(11.6)	19(14.7)	33(25.6)
1999	198(100.0)	9(4.5)	35(17.7)	55(27.8)	21(10.6)	17(8.6)	61(30.8)
2000	250(100.0)	36(14.4)	36(14.4)	58(23.2)	28(11.2)	37(14.8)	55(22.0)
2001	235(100.0)	41(17.4)	42(17.9)	66(28.1)	21(8.9)	31(13.2)	34(14.5)
2002	322(100.0)	54(16.8)	51(15.8)	110(34.2)	37(11.5)	27(8.4)	43(13.4)
2003	320(100.0)	38(11.9)	56(17.5)	124(38.8)	25(7.8)	36(11.3)	41(12.8)
2004	462(100.0)	91(19.7)	96(20.8)	150(32.5)	28(6.1)	41(8.9)	56(12.1)
2005	287(100.0)	40(13.9)	53(18.5)	106(36.9)	20(7.0)	30(10.5)	38(13.2)
2006	138(100.0)	18(13.0)	23(16.7)	30(21.7)	12(8.7)	15(10.9)	40(29.0)
2007	115(100.0)	11(9.6)	18(15.7)	36(31.3)	10(8.7)	11(9.6)	29(25.2)
2008	108(100.8)	11(10.2)	21(19.4)	28(25.9)	10(9.3)	15(13.9)	23(21.3)
2009	121(100.0)	15(12.4)	17(14.0)	36(29.8)	9(7.4)	16(13.2)	28(23.1)
2010	86(100.0)	21(24.4)	12(14.0)	16(18.6)	6(7.0)	10(11.6)	21(24.4)
2011	65(100.0)	9(13.8)	8(12.3)	18(27.7)	7(10.8)	6(9.2)	17(26.2)
2012	105(100.0)	15(14.3)	15(14.3)	25(23.8)	8(7.6)	12(11.4)	30(28.6)
2013	72(100.0)	13(18.1)	6(8.3)	14(19.4)	7(9.7)	13(18.1)	19(26.4)
2014	111(100.0)	11(9.9)	17(15.3)	24(21.6)	7(6.3)	13(11.7)	39(35.1)
2015	105(100.0)	16(15.2)	14(13.3)	34(32.4)	5(4.8)	10(9.5)	26(24.8)
2016	120(100.0)	16(13.3)	11(9.1)	19(15.8)	14(11.7)	13(10.8)	47(39.2)
2017	101(100.0)	18(17.8)	8(7.9)	22(18.3)	14(13.9)	10(9.9)	29(28.7)

出所：韓国労働研究院『2018 KLI労働統計』および雇用労働部『2018年版 雇用労働白書』。

100-499人は36件で35.6%、500-999人は10件で9.9%を占めている（図表7）。このように、労働争議は年によってバラツキはあるものの、韓国の労働争議は、労働組合の影響力の強い大規模事業場で発生していることが特徴である。

大企業で労働争議が発生すると、争議参加者が多いため、長期化する傾向があり、労働損失日数も長く、韓国経済に与える影響は極めて大きい。特に、労働争議は民主労総傘下の事業場でほとんど発生している¹⁵。大企業労働組合の多くは民主労総に加盟しており、社会問題に発展する労働争議の事例をみても多くが民主労総傘下の労働組合である。

3. 労働争議の発生原因

2017年の労働争議を発生原因別でみると、賃金・雇用・その他労働条件など賃金・団体協約をめぐる労働争議が101件で、全体の労働争議件数の100%を占めている（図表8）。韓国では、賃金交渉とその他の労働条件などに関する交渉を同時に行うのが一般的である。したがって、賃金協約と団体協約を厳密に区分することが困難な場合が多い。2016年までのその他の労働争議の発生原因としては、成果年俸制の反対、未払い賃金、構造調整、工場売却、工場移転支援金、会社清算慰労金、労組認定などがある。

図表8 労働争議の発生原因

(単位：件)

年	全体	賃金協約 (賃金引上げ)	団体協約	賃金・団体協約	その他
1998	129	28	14	43	44
1999	198	40	24	65	69
2000	250	47	60	107	36
2001	235	59	44	105	27
2002	322	44	46	203	29
2003	320	43	48	201	28
2004	462	56	37	349	20
2005	287	36	42	194	15
2006	138	26	19	78	15
2007	115	24	21	57	13
2008	108	22	13	59	14
2009	121	27	17	67	10
2010	86	18	9	51	8
2011	65	25	8	27	5
2012	105	24	12	58	11
2013	72	19	7	41	5
2014	111	28	4	74	5
2015	105	45	10	47	3
2016	120	37	6	76	1
2017	101	36	10	55	0

出所：韓国労働研究院『2018 KLI 労働統計』および雇用労働部『2018年版 雇用労働白書』。

図表9 経営界の提示率と労働界の要求率及び名目賃金上昇率の推移 (単位：%、ウォン)

年	経営界 (経総)	労働界		名目賃金上昇率
		民主労総	韓国労総	
1987	6.0-7.0	-	26-27	10.1
1988	7.5-8.5	-	29.3	15.5
1989	8.9-12.9	-	26.8	21.1
1990	7.0	-	17.3-20.5	18.8
1991	7.0	-	17.5	17.5
1992	4.7-6.7	25.4	16.8	15.2
1993	4.7-8.9	18.0	-	12.2
1994	5.0-8.7	16.4	-	12.7
1995	4.4-6.4	14.8	12.4	11.2
1996	4.8	14.8	12.2	11.9
1997	凍結	7.6-13.6	11.2	7.0
1998	総人件費20%削減	5.1-9.2	4.7	-2.5
1999	凍結または削減	7.7	5.5	12.1
2000	5.4	15.2	13.2	8.0
2001	3.5	12.7	12.0	5.1
2002	4.1	12.5	12.3	11.2
2003	4.3	11.1	11.4	9.2
2004	3.8	10.5	10.7	6.0
2005	3.9	9.3	9.4	6.6
2006	2.6	9.1	9.6	5.7
2007	2.4	9.0	9.3	5.6
2008	2.6	8.0	9.1	4.4
2009	-	-	-	2.2
2010	0.0	9.2	9.5	6.4
2011	3.5	-	9.4	-0.9
2012	2.9	9.3	9.1	5.3
2013	-	219,170	8.1	3.8
2014	2.3	225,000	8.1	2.4
2015	1.6	230,000	7.8	3.3
2016	凍結	237,000	7.9	3.8
2017	凍結	239,000	7.6	2.7
2018	2.0%程度	224,000	9.2 (318,479)	-

- 注：1) 1998年は、総人件費20%削減。
 2) 1999年経総は、構造調整が完了した企業は凍結、進行中の企業は賃金削減を提示。
 3) 2004年経総は、300人以上の企業は凍結、300人未満の企業は3.8%賃上げを提示。
 4) 2005年経総は、1,000人以上の企業は凍結、1,000人未満の企業は3.9%賃上げを提示。
 5) 2006年経総は、収益性の低下企業と大企業は凍結、そうでない企業は2.6%の賃上げを提示。
 6) 2007年経総は、大卒初任給および高賃金の企業は凍結、そうでない企業は2.4%の賃上げを提示。
 7) 2009年度は、「労・使・民・政の合意」により労使が要求率及び提示率を発表しない。
 8) 2005年度から労働界の要求率は、正規職の要求率を基準とする。
 9) 2011年民主労総は、全正規職の要求率を発表せず、産別組織が独自に定めるようにする。
 10) 2013年から民主労総は、正規職・非正規職の連帯賃金要求案として、「同一定額引上案」を提示しており、2018年の引上額を引上率で換算すると、7.1%である。
 11) 2018年韓国労総は、非正規職の賃金引上案を正規職と同一の金額で要求しており、非正規職の賃金引上要求率は、20.4%である。
 12) 名目賃金上昇率は、常用勤労者5人以上の事業体が対象。

出所：韓国経営者総協会『2018 賃金調整基本方向』2018年、pp. 107-108、韓国労働研究院『2018 KLI 労働統計』p. 156、韓国労働研究院動向分析室「2017年賃金動向と2018年賃金展望」韓国労働研究院『月刊労働レビュー』2018年4月号、p. 20。

賃金上げをめぐっては、毎年、経営者団体と労働者団体は賃金ガイドラインを提示している（図表9）。韓国労総は、2018年賃金上げ要求率を9.2%（月318,479ウォン）、正規・非正規職の同一金額、月固定賃金総額（月定額賃金+賞与月分割額）に確定し、発表した。また、民主労総も正規職・非正規職の連帯賃金の要求案として同一金額引上げ案（月224,000ウォン、定額給与基準）を提示した¹⁶。

これに対し、韓国経営者総協会（経総）は、「2018年経営界賃金調整勧告」を通じて、2018年の賃金を前年対比2.0%範囲内で引き上げることを勧告した。特に、高賃金労働者の賃金はできるだけ低い水準に引き上げるか凍結し、これにより節減される財源は新規採用を拡大するか脆弱階層の労働条件を改善することに活用することを勧告した¹⁷。

このように、労使間の賃金引き上げについては、隔たりが大きく労働争議に発展するケースが少なくない。これが韓国企業の国際競争力を低下させる一要因になっている¹⁸。

IV. 労働紛争の増加と紛争解決システム

産業社会において労使間の利害不一致は、常に発生する。雇用関係は労使間に多様な利益関係、権利関係を形成している。企業の立場からは利益を最大化し、競争力を高めるための企業活動を行う。一方、労働者や労働組合の立場からは賃金および労働条件を維持・向上するのにより関心が向けられる。したがって、労使間には多様な葛藤が発生せざるを得ない。生産的な労使関係のためには、雇用関係をめぐる多様な労使紛争をいかに効果的かつ効果的に解決していくかが、企業競争力だけでなく労働者の利益と権利を保護する上で重要な課題である。

韓国では、労働委員会が個別的労使紛争と集団的労使紛争など、紛争解決機関として最も重要な役割を果たす行政機関である。集団的労働紛争と個別的労働紛争は区分せずいずれも労働委員会において処理されている。日本のような労働審判制度は、まだ導入されていない。

ここでは、労働委員会に申請された事件や処理の実態をみた上で、労働紛争解決システムを概観したい。労働委員会に受理される事件数は、減少傾向にあるものの、2017年現在、12,797件と多い。そのうち、不当解雇が最も多く、個別労働紛争が大きな問題となっている（図表10）。

図表10 労働委員会における事件数

(単位：件)

区 分	合計	審判				差別	複数 労組	労働争議調整			
		小計	不当 解雇	不当労 働行為	その他 審 判			調停	仲裁	必須 維持	
2013年	全 体	14,041	12,634	11,509	966	159	99	561	739	0	8
	中央労働委員会	1,828	1,672	1,380	286	6	15	71	70	0	0
	地方労働委員会	12,213	10,962	10,129	680	153	84	490	669	0	8
2014年	全 体	14,476	12,918	11,678	1,046	194	161	508	864	10	15
	中央労働委員会	1,728	1,526	1,309	206	11	11	85	103	0	3
	地方労働委員会	12,748	11,392	10,369	840	183	150	423	761	10	12
2015年	全 体	14,075	12,320	11,131	1,024	165	138	684	858	3	72
	中央労働委員会	1,852	1,570	1,305	257	8	33	131	116	1	1
	地方労働委員会	12,223	10,750	9,826	767	157	105	553	742	2	71
2016年	全 体	12,619	11,247	9,932	1,129	186	115	441	796	9	11
	中央労働委員会	1,952	1,706	1,429	264	13	32	97	110	3	4
	地方労働委員会	10,667	9,541	8,503	865	173	83	344	686	6	7
2017年	全 体	12,797	10,995	9,783	928	284	155	794	839	3	11
	中央労働委員会	1,814	1,605	1,355	238	12	37	71	97	1	3
	地方労働委員会	10,983	9,390	8,428	690	272	118	723	742	2	8

注) 2017年複数労組事件の増加は、建設業の交渉窓口単一化関連の事件が急増したのが原因である。

出所：中央労働委員会『2017 労働委員会統計年報』2018年、P. 2。

1. 労働紛争事件の現状

(1) 不当労働行為の救済申請件数

2017年、労働委員会に不当労働行為の救済を申請した件数は、1,090件で、このうち928件が処理されている。処理事件のうち、103件(11.1%)は不当労働行為が認められ、救済命令を下し「認定」、408件(44.0%)は不当労働行為に該当しないとして「棄却」、383件(41.3%)は当事者間の合意によって「取下げ」または「和解」、34件(3.6%)は定められた一定期間内に権利を行使しなかったため、権利が消滅したことで「却下」された(図表11)。

また、労働委員会による不当労働行為を類型別でみると、「不利益取扱い」が871件(79.9%)、「団体交渉の拒否」105件(9.6%)、「支配・加入」104件(9.5%)、「不公正雇用契約」6件(0.6%)、「報復的な不利益待遇」4件(0.4%)順である(図表12)。

(2) 調停・審判事件

まず、労働委員会による労働争議調停の受理件数をみると、2001年に1,096件をピークに減少したものの、再び2018年は1,160件へと高い水準となっている。労働委員会における調停事件の処理状況をみると、2017年までは調停成立(調停案受け入れ、合意取り下げ)

図表11 不当労働行為の救済申請受付・処理状況

年	受理件数	処理件数					処理中
		計	認定	棄却	却下	和解・取下	
2010	2,324	1,807	51	835	297	624	517
2011	1,598	1,361	24	839	69	429	237
2012	1,255	1,037	71	590	30	346	218
2013	1,163	966	67	500	27	372	197
2014	1,226	1,046	59	502	15	470	180
2015	1,278	1,024	116	482	47	379	252
2016	1,305	1,129	183	476	16	454	176
2017	1,090	928	103	408	34	383	162

注：2010年の場合、韓国鉄道公社（162件）と金湖タイヤ（167件）の単一事件が各労働委員会別に提起されたことと、1人が同一の内容で249件を申請したため、受理件数が一時的に増加した。

出所：雇用労働部『2018年版 雇用労働白書』。

図表12 不当労働行為の類型別受理件数

年	計	不利益取扱い	不公正雇用契約	団体交渉の拒否	支配・加入	報復的な不利益待遇
2010	2,324	1,905	3	33	380	3
2011	1,598	1,321	4	78	124	71
2012	1,255	956	5	70	132	92
2013	1,163	1,001	5	28	76	53
2014	1,226	1,075	10	28	110	3
2015	1,276	1,067	8	65	112	24
2016	1,305	1,059	9	107	120	10
2017	1,090	871	6	105	104	4

出所：雇用労働部『2018年版 雇用労働白書』。

が調停不成立（調停案拒否、調停中止）を上回っていたが、2018年は調停不成立の件数が調停成立件数を若干上回る結果となっている。行政指導の件数は減少傾向にあるものの、取下げ・撤回するケースも多数を占めている。2018年の調停成立率は48.9%と前年の58.6%を下回っている。これは「調停中止」が487件と高く、調停を待たず労働組合が争議行為に踏み切ったためと推測される（図表13）。

つぎに、労働委員会における審判事件は、労働者または労働組合幹部による解雇や配置転換、降格などの救済を求める事件である。労働委員会における審判事件の受理件数をみると、2001年の8,192件から2018年には14,080件へと大幅に増加した。審判事件の約9割は、不当解雇等が占めている¹⁹。審判事件を処理内識別でみると、全部または一部認定は1,605件となっている。全体的に「取下」が最も多く、その件数は年々増加傾向にある。申立ての内容を実質的に審理して、終局裁判でそれを理由なしとして排斥する「棄却」

図表13 労働委員会における調停事件の処理状況

(単位：件)

年	受理件数	処理件数	調停成立			調停不成立			行政指導	取下撤回	進行中	調停成立率
			小計	調停案受け入れ	合意取下	小計	調停案拒否	調停中止				
2001	1,096	1,086	385	100	285	507	220	287	133	61	10	43.2
2002	1,042	1,030	382	123	259	485	192	293	90	73	12	44.1
2003	896	886	396	94	302	389	123	266	38	63	10	50.4
2004	868	852	379	89	290	407	144	263	29	37	16	48.2
2005	891	875	433	114	319	317	117	200	16	43	16	57.7
2006	758	739	340	106	234	303	97	206	22	64	19	52.9
2007	885	871	500	207	293	272	120	152	37	61	14	64.8
2008	851	839	480	262	218	252	110	142	55	51	12	65.6
2009	726	713	357	169	188	253	99	154	36	67	13	58.5
2010	708	694	381	181	200	210	99	111	53	50	14	64.5
2011	695	681	405	153	252	172	68	104	52	52	14	70.2
2012	752	741	394	179	215	243	92	151	38	66	11	61.9
2013	762	739	414	252	162	223	71	152	34	68	23	65.0
2014	886	864	401	169	232	327	43	284	45	91	22	55.1
2015	877	858	382	148	234	328	51	277	42	106	19	53.7
2016	822	796	410	161	249	293	32	261	14	79	26	58.3
2017	863	839	443	188	255	313	47	266	16	67	24	58.6
2018	1,160	1,128	501	209	292	524	37	487	17	86	30	48.9

注：調停成立率＝調停成立件数／（調停成立件数＋調停不成立件数）×100

注 受理件数は繰越し事件が含まれた件数である。

出所：雇用労働部「調停・審判事件統計」および中央労働委員会「調停事件処理内訳現況」。

(2,096件)や申立て自体が不適法であるとして、理由の有無を判断しないとする「却下」(823件)も少なくない(図表14)。

労働委員会の救済制度において、もう1つ特徴的なのは、「和解」件数の増加である。特に、2007年以降、「和解」件数は急増している。その背景には、2007年の労働基準法の改正により、和解制度が定められ、労働委員会で和解による紛争解決が積極的に支援されてきたためである²⁰。

(3)非正規雇用の差別是正事件

韓国では非正規雇用の処遇改善や非正規雇用の正規雇用への転換促進などを目指し、2006年12月21日制定の「期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律」と「派遣勤労者保護等に関する法律」のいわゆる「非正規雇用保護法」が2007年7月1日より施行された²¹。ただし、従業員300人未満の事業場は、2008年7月1日以降に段階的に適用される。同法では①非正規雇用に対する「合理的理由」(具体的な基準は労働委員会で策定)のない差別処遇を原則禁止する、②期間の定めのある労働者を2年以上雇用すれば、事業主は「期

図表14 労働委員会における審判事件の処理状況

(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	
2001	8,192	6,892	1,279	71	1,455	522	3,467	98	1,300
2002	8,024	6,987	1,279	88	1,704	997	2,805	114	1,037
2003	6,799	5,709	1,049	68	1,359	288	2,743	202	1,090
2004	7,606	6,221	1,134	72	1,423	306	3,072	214	1,385
2005	8,295	6,703	1,188	95	1,650	284	3,141	345	1,592
2006	8,631	7,378	1,084	222	2,186	431	3,205	250	1,253
2007	9,389	8,028	1,030	249	1,812	357	3,360	1,220	1,361
2008	11,158	10,004	1,116	218	1,953	504	3,927	2,286	1,154
2009	11,935	10,714	1,069	187	1,995	667	4,072	2,724	1,221
2010	13,591	11,667	1,018	227	2,605	1,112	3,790	2,915	1,924
2011	12,681	11,418	967	149	2,601	620	3,438	3,643	1,263
2012	12,922	11,352	1,040	209	1,993	614	3,589	3,907	1,570
2013	14,323	12,769	1,095	255	1,989	757	4,396	4,277	1,554
2014	14,631	13,068	1,172	255	2,130	756	5,185	3,570	1,563
2015	14,230	12,489	1,347	233	2,005	844	4,923	3,137	1,741
2016	12,990	11,381	1,453	232	1,984	792	4,229	2,691	1,609
2017	12,706	11,094	1,245	190	1,919	756	3,916	3,068	1,608
2018	14,080	12,199	1,391	214	2,096	823	4,068	3,607	1,874

注：受理件数は繰越し事件が含まれた件数である。

出所：中央労働委員会ホームページ「審判事件処理内訳現況」。

間の定めのない労働契約」(正規雇用)を結んだとみなす、③派遣労働に関しては2年経過後、事業主に直接雇用を義務づける、などが規定されている。

「合理的な理由」なしに差別を受けた労働者は、差別的処遇が発生した事業場の所在地を管轄する地方労働委員会に差別的処遇があった日から6カ月以内に差別是正を申請することができる。労働委員会が差別と判断した場合には、事業主に是正命令が下される。差別禁止規定を不履行の場合は、事業主に対して最高1億ウォンの罰金が科せられる²⁾。

また、同法は、この差別是正手続きについても定めている。それによれば、是正申請を受けた労働委員会は、「必要な調査と関係当事者に対する尋問を行い、その上で是正命令または棄却命令を発する」としている。

労働委員会における非正規雇用の差別是正事件の受理件数をみると、2007年に786件から2008年には1,966件へと急増した。これは2007年に施行された「非正規雇用保護法」をうけて差別是正事件が増えたためと推測される。その後、受理件数は減少しているものの、近年においては再び増加傾向にある。2018年の受理件数は361件となっている。差別是正事件の処理を内訳別でみると、棄却や取り下げが多い(図表15)。

図表15 差別是正事件の処理状況

(単位：件)

年	受理件数	計	全部是正	一部是正	棄却	却下	調停成立	仲裁決定	取り下げ	進行中
2007	786	145	31	24	15	1	1	0	73	641
2008	1966	1948	35	6	577	81	477	0	772	18
2009	100	95	0	18	5	10	11	0	51	5
2010	199	152	3	21	26	55	19	2	26	47
2011	93	88	37	4	8	4	20	0	15	5
2012	101	78	3	4	13	14	17	0	27	23
2013	103	99	8	15	13	6	20	0	37	4
2014	184	161	4	2	33	10	11	0	101	23
2015	175	138	19	18	26	3	18	0	54	37
2016	137	115	8	27	17	10	12	0	41	22
2017	182	155	12	53	13	13	18	0	46	27
2018	361	322	15	22	46	12	132	0	95	39

注：受理件数は繰越し事件が含まれた件数である。

出所：雇用労働部『2018年版 雇用労働白書』および中央労働委員会「差別是正事件受理処理現況」。

2. 労働紛争の解決システム

韓国では、集団あるいは個別労働紛争や不当労働行為のような労働紛争の解決制度として、労働委員会制度をはじめ、勤労基準法に違反する行為を監督・是正するための勤労監督官制度、そして最終的かつフォーマルな労働紛争解決機関として裁判制度を置いている²³。韓国における労働紛争解決システムを整理すると、図表16のとおりである。

図表16 韓国の労働紛争解決制度

行政機関	○労働委員会 * 調停制度（集団労使紛争調停） * 審判制度（個別労使紛争審判） * 非正規職差別是正
	○勤労監督官 * 未払い賃金など勤労基準法違反事項の是正措置
司法機関	○民事法院 * 解雇等不利益処分に対する無効訴訟、損害賠償訴訟
	○行政法院 * 労働委員会再審判定取消訴訟

出所：中央労働委員会『労働委員会審判事件分析および改善課題研究』2010年、p.7より作成。

以下では、それぞれの制度について概観する。

(1)労働委員会制度

1) 労働委員会の機能と組織

労働委員会は、1953年「労働委員会法」の制定によって設置された。労働委員会は、公・

労・使をそれぞれ代表する同数の委員からなり²⁴、主として労働争議に対する調整業務と不当労働行為や不当解雇に対する審判（判定）業務、そして非正規労働者に対する差別是正業務などを行う準司法的独立行政機関である²⁵。労働委員会は、中央労働委員会（以下、中労委）、地方労働委員会（以下、地労委）、特別労働委員会の3種類があり、中労委と地労委は雇用労働部長官の下に設置されており、特別労働委員会としては海洋水産部長官の下に船員労働委員会が設けられている²⁶。また、中労委と地労委の中には、全員会議と部門別委員会（審判委員会、差別是正委員会、調停委員会、仲裁委員会など）が設けられている。

労働委員会は、当初は不当労働行為の救済や労働争議の調整を主たる任務としていたが、1989年の勤労基準法改正の際に個別的な解雇紛争まで取り扱うようになった。韓国における個別労働紛争の解決制度の特徴は、労働委員会において不当解雇等の救済制度が設けられていることである。

2) 労働紛争解決の流れ

労働委員会における紛争処理手続は、労使当事者が地労委に対して救済の申立や調整を申請することから始まる。地労委の決定や判定に不服のある当事者は、中労委に再審査を求めることができる。中労委の決定や判定に不服のある当事者は、さらに行政裁判所に行政処分取消訴訟を提起することができる。労働委員会は、審問の結果、申立事実の全部または一部について理由があると判定したときは、その全部または一部に対して救済命令を発し、理由がないと判定したときには、棄却命令を発する²⁷。

以下では、不当解雇についての救済の流れについて概観する²⁸。

① 救済の申立

韓国における労働者の解雇に関する法制の大きな特徴として、正当な理由がない解雇に関して労働委員会による救済が受けられることがあげられる。

勤労基準法は、使用者が不当解雇等を行ったときは、勤労者は地方労働委員会に救済を申し込むことができる旨規定している（勤労基準法第28条）。この「不当解雇等」とは、正当な理由なく行なわれた解雇、休職、停職、降格、減給その他の懲罰を指す。

救済の申立は、不当解雇等があった日から3か月以内に行ななければならないと定められている。

② 救済命令

地方労働委員会は、救済の申立がなされると、調査や審問を行い、不当解雇が行なわれたと認めるときは、使用者に対し救済命令を発する。逆に、不当解雇が行なわれたと認められないときは、棄却決定が下される。

③ 救済方法

労働委員会の救済方法は、制度上は、第一義的には原職復帰であるが、労働者が原職復職を希望しない場合には、解雇期間中就労していれば受けることができた賃金相当額以上の補償金の支払を命じることができる（勤労基準法第30条）。

原職復帰の場合、原則として労働者を解雇以前の原職に復帰させることが求められるが、場合によっては、原職に類似した職に復帰させることも原職復帰として認められる。原職復帰は、履行強制金制度及び告発を通じた履行強制が図られるが、実際には履行されない場合もある。

他方で、補償金の支払が命じられる場合について、「解雇期間中就労していれば受けることができた賃金」が解雇以降いつまでの期間について認められるかに関しては、労働委員会の判定時までとされている。また、「賃金相当額」とは、勤労基準法の定める平均賃金を基準として計算される。また、将来の逸失利益は補償の対象から除外されている。

法律上は、解雇期間中就労していれば受けることができた賃金相当額「以上」と定められ、労働委員会がバックペイ以外の損失を補償することも認めているが、実務上、ほとんどのケースでは、賃金相当額と同額の命令が出され、相当額以上の支払が命じられるケースはわずかである。

④再審査及びと取消訴訟

地方労働委員会の救済命令又はや棄却決定に不服がある場合、当事者は、救済命令書又は棄却決定書を通知された日から10日以内に、中央労働委員会に再審査を申し込むことができる。

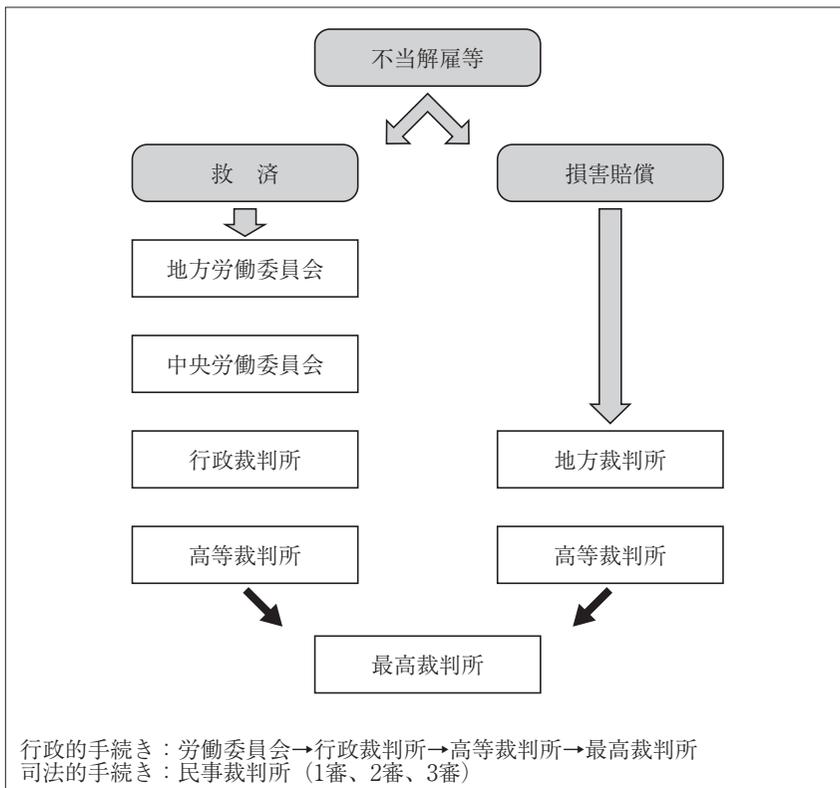
中央労働委員会の再審査決定に対し不服がある場合は、当事者は再審判証書の送達を受けた日から15日以内に、「行政訴訟法」の規定により訴を提起することができる。この場合の受訴裁判所は、行政裁判所である。この期間内に行政訴訟を提起されなければ、その救済命令、棄却決定又は再審査決定は、確定する²⁹。

(2) 裁判制度

労働紛争については、労働委員会による救済とは別に、裁判による救済も可能である³⁰。不当解雇事件の場合は、労働委員会を通じて裁判に救済を求める手続と直接地方裁判所の民事裁判手続に訴える2つの方法がある³¹。前者の場合、中労委の決定や判定に対する取消を求める行政訴訟を提起する場合は、日本と異なり、行政裁判所が第一審となる。行政裁判所の控訴審は高等裁判所であり、その上告審は最高裁判所である。したがって、労働委員会における紛争処理手続は、地労委→中労委→行政裁判所→高等裁判所→最高裁判所といった「5審制」となる³²。

後者は、労働委員会を通さず、直接裁判を通じて解決しようとするものである。韓国では、日本と同様、労使紛争を専属管轄する特別裁判所は存在しない³³。不当解雇を含む労働紛争は、一般民事事件とともに裁判手続を通じて処理されている。裁判手続は、日本と

図表17 労働紛争解決の流れ



出所：李鋌「韓国の労使紛争解決システムと労使関係」労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』No. 548、2006年、p. 38および労働政策研究・研修機構『解雇及び個別労働関係の紛争処理についての国際比較』2015年、p. 109。

同じく「3審制」となっている³⁴。しかし、労働紛争事件を一般の民事訴訟によって解決する際には、労働委員会に比べておよそ2倍の時間と費用がかかるとされている。労働事件を含む一般民事事件の場合、第一審のみで6か月がかかり、弁護士選任費用は最低1,000万ウォンを要するといわれる³⁵。したがって、多くの場合、労働委員会に救済を求めるケースがほとんどである。

以上のように、労働紛争の最終的な解決は裁判所であるが、労働紛争のほとんどは、地方労働委員会を経て中央労働委員会で解決されることが多い。

労働紛争解決の流れは、図表17のとおりである。

(3) 勤労監督官制度

労働紛争を処理している行政機関としては、労働委員会の他に「勤労監督官」がある。勤労監督官は、勤労基準法をはじめ、労働関係法令の違反行為を摘発・是正する監督機関ではあるが、実際には労働紛争を処理する機能も果たしている³⁶。

現行の労働法は、賃金不払いや不当解雇、不当労働行為について刑事処罰規定を定めているので、労働者は、これらの行為をした使用者を勤労監督官に陳情、告訴、告発をして、その是正を求めることができる。地方の勤労監督署における紛争処理状況をみると、2004年の場合、全国の監督署に受理された件数は21万4564件であり、そのうち、行政処理が10万7755件と最も多く、司法処理が9万2178件、対象外が7462件となっている。違反の内容は、賃金関係の金品清算関連事件が96.7%と圧倒的に多く、不当解雇事件や不当労働行為事件はそれぞれ1923件と1165件にすぎない³⁷。

雇用労働部は、2017年、不当労働行為をめぐる労使間の葛藤や紛争を根絶するため、「不当労働行為の根絶方案」を作成し、全国的に取り締まりを強化している。また、「不当労働行為マニュアル」を全国地方官署に配布し、不当労働行為の防止に努めている³⁸。

V. おわりに

以上、労働争議および労働紛争の現状とその解決システムについてみてきた。韓国の労働争議の特徴は、労働争議件数は、全体的に減少傾向にあるものの、国際比較でみると、労働争議件数や労働損失日数が多く、労働争議の持続日数も長いのが特徴である。労働争議は、自動車各社をはじめとする製造業で発生することが多く、しかも労働組合の影響力の強い大規模事業場で発生している。

労働争議の発生は、賃金や団体協約をめぐる問題が主な原因で、特に、賃上げについては労使間の隔たりが大きい。それだけでなく、政府の労働政策に対しても労働組合は、実力を行使し、ストライキを執行することもしばしばある。政府の労働政策は一貫性がなく、政治的要因に大きく左右されるという批判的な見方もある。韓国において合理的な労使関係慣行を定着させるためには、労使はもちろん政府の役割も重要である。

韓国では、労使の間で自主的に解決できない労働争議や不当労働行為のような集団的紛争を解決するための労働委員会制度をはじめとして、勤労基準法に違反する行為を監督・是正するための勤労監督官制度、最終的な労働紛争解決機関として裁判制度を置いている。近年においては、不当解雇事件のような個別労働紛争をめぐる事件が急増しているが、個別労働紛争の解決も集団的労働紛争とともに、労働委員会による行政機関や司法機関において処理されている。現在は不当解雇事件のような個別紛争の解決にウェイトが置かれている。今後、労働委員会の役割がより一層重視されるだろう。

注

- ¹ この点については、孫昌熹『韓国の労使関係―労働運動と労働法の新展開―』日本労働研究機構、1995年および安熙卓『韓国における労働運動の歴史的展開』九州産業大学経営学会『経営学論集』第28巻第1号、2017年、pp. 1-25参照。
- ² 特に、民主労総傘下の自動車や鉄鋼分野で労使紛争が多発している。2018年5月には自動車工場である韓国GM群山工場が閉鎖されることになった。この背景には、既得権益を守ることばかりの強硬な労働組合の闘争路線に耐えられなくなったという見方もある。韓国自動車メーカー工場労働者の年収は9,000万ウォン（約900万円）といわれている。
- ³ 「労働組合及び労働関係調整法」は、憲法による勤労者の団結権・団体交渉権及び団体行動権を保障し、勤労条件の維持・改善及び勤労者の経済的・社会的地位の向上を図るとともに、労働関係を公正に調整し、労働争議を予防・解決することにより、産業平和の維持及び国民経済の発展に寄与することを目的とする（第1条）。
- ⁴ 戦後労働組合関連法の変遷については、小玉敏彦『韓国工業化と企業集団―韓国企業の社会的特質―』学文社、1995年、第4章参照。
- ⁵ 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3月、p. 105。
- ⁶ 金植鉉・鄭在勲『労使関係論』学文社、1995年、第13章参照。
- ⁷ 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3月
(<https://www.jetro.go.jp/world/reports/2015/02/2e605cc56ec4d331.html>) に依拠している。
- ⁸ 詳しくは、中央労働委員会『韓国の労働委員会』2018年参照。
- ⁹ 同上。
- ¹⁰ 詳しくは、安熙卓、前掲稿、pp. 1-25参照。
- ¹¹ 不法争議件数の推移

(単位：件、%)

2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年
17 (15.7)	11 (9.1)	14 (16.3)	8 (12.3)	13 12.4	2 (2.8)	7 (6.3)	4 (3.8)	5 (4.2)	3 (3.0)

出所：雇用労働部『2018年版 雇用労働白書』、p. 574。

- ¹² 詳しくは、チョン・フンジョン「2017年労使関係評価と2018年展望」『月刊労働レビュー』2018年1月号、pp. 7-26参照。
- ¹³ 労働政策研究・研修機構編『データブック国際労働比較（2018年版）』2018年、p. 224。
- ¹⁴ 同上、p. 227。
- ¹⁵ 2011年の調査によると、民主労総が78.7%、韓国労総が14.7%を占めている（雇用労働部『統計でみる2011年の労使紛争』および朴昌明、「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. 16）。
- ¹⁶ 韓国労総と民主労総は、賃金引き上げ要求額を正規・非正規職に関わらず同一金額を要求しており、これを適用すると、韓国労総の非正規職の賃金引き上げ要求率は、20.4%、民主労総の非正規職の賃金引き上げ要求率は、14%水準となる（韓国労働研究院動向分析室「2017年賃金動向と2018年賃金展望」韓国労働研究院『月刊労働レビュー』2018年4月号、p. 19）。
- ¹⁷ 韓国経営者総協会『「2018年 経営界賃金調整報告」』。
- ¹⁸ 詳しくは、韓国労働研究院動向分析室「2017年賃金動向と2018年賃金展望」『月刊労働レビュー』2018年4月号、pp. 7-23参照。
- ¹⁹ 雇用労働部『2018年版雇用労働白書』、p. 591。
- ²⁰ イ・ソンヒ「韓国の個別労働紛争解決システム」労働政策研究・研修機構編『個別労働紛争の現状と課題：日韓比較』（JILPT資料シリーズNo. 74）2010年、p. 7。
- ²¹ 1990年代以降の雇用関係をめぐる法制度については、李点順「韓国における雇用関係の柔軟化とその補整—1990年代以降の雇用関係をめぐる法制度の変化を中心に—」『現代社会文化研究』No. 43、2008年参照。
- ²² 非正規職の差別は正制度については、雇用労働部『2018年版雇用労働白書』、pp. 632-635参照。
- ²³ 韓国では、以上の一般裁判手続とは別に、「憲法裁判所」が設けられている。この点では日本と大きく異なる。憲法裁判所は、法律の違憲如何、弾劾、政党の解散、国家機関および地方自治団体相互間の権限争議、憲法訴願などを審判するために、1988年に設立された特別裁判所である（憲法裁判所法2条）。同裁判所は、これまで数多くの違憲判決を出しており、なかには労働関係法令に関するものもかなり多い（李鋌、「韓国における労働紛争処理システムの現状と課題」日本労働法学会編『日本労働法学会誌』116号、2010年、P. 11.）。
- ²⁴ 労・使の委員は、各10-50人以内、公益委員は10-70人以内で構成される。
- ²⁵ 労働委員会の組織や機能等の詳細については、中央労働委員会『韓国の労働委員会』2018年参照。
- ²⁶ 李鋌「韓国の労使紛争解決システムと労使関係」労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』No. 548、2006年、pp. 35-36。
- ²⁷ 同上、p. 36およびイ・ソンヒ、前掲稿、pp. 5-7。
- ²⁸ この部分は、労働政策研究・研修機構編『解雇及び個別労働関係の紛争処理についての国際比較』2015年、pp. 105-106、野田進『労働紛争解決ファイル—実践から理論へ—』労働開発研究会、2011年、pp. 150-152、中央労働委員会『韓国の労働委員会』2018年に依拠している）。
- ²⁹ 詳しくは、中央労働委員会『韓国の労働委員会』2018年参照。
- ³⁰ イ・ソンヒ、前掲稿、pp. 7-8。
- ³¹ 民事裁判手続における労働関係事件の受案件数をみると、賃金関係が最も多い1万4676件を占めており、次いで損害賠償関係として1859件、退職金関係が848件、解雇関係が202件の順となっている。一方、行政裁判手続における労働事件の受案件数をみると、2000年に400件強に過ぎなかったが、2001年以後には500件を超えるなどますます増えている（李鋌、前掲稿、p. 36）。
- ³² 同上。
- ³³ 個別的労働関係についての紛争については、特別の機関、部門で扱う国が多い。イギリス、ドイツ、フランス、

スペイン、デンマークでは、労働裁判所、雇用審判所等労働関係を扱う特別の裁判所が設けられている（労働政策研究・研修機構編、前掲書）。

³⁴ 李鋌、前掲稿、p. 36。

³⁵ 労働政策研究・研修機構編、前掲書、p. 110。

³⁶ 同上、pp. 36-37。

³⁷ 同上、p. 39。

³⁸ 雇用労働部『2018年版雇用労働白書』、pp. 225-226。

参考文献

安熙卓「韓国における労働運動の歴史的展開」九州産業大学経営学会『経営学論集』第28巻第1号、2017年、pp. 1-25。

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会『経営学論集』第25巻第3号、2015年、pp. 27-48。

李鋌「韓国の労使紛争解決システムと労使関係」労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』No. 548、2006年、pp.35-40。

李鋌「韓国における労働紛争処理システムの現状と課題」日本労働法学会編『日本労働法学会誌』116号、2010年、pp. 3-20。

イ・ソンヒ「韓国の個別労働紛争解決システム」労働政策研究・研修機構編『個別労働紛争の現状と課題：日韓比較』（JILPT 資料シリーズ No. 74）2010年、pp. 5-7。

韓国経営者総協会『2018 賃金調整基本方向』2018年。

韓国労働研究院『2018 KLI 労働統計』。

韓国労働研究院動向分析室「2017年賃金動向と2018年賃金展望」韓国労働研究院『月刊労働レビュー』2018年4月号、pp. 7-23。

金亨培『労働法』博英社、2010年。

金植鉉・鄭在勲『労使関係論』学玄社、1995年。

雇用労働部『2018年版 雇用労働白書』2018年。

雇用労働部『統計でみる2011年の労使紛争』。

雇用労働部「調停・審判事件統計」2015年。

雇用労働部ホームページ www.moel.go.kr。

小玉敏彦『韓国工業化と企業集団—韓国企業の社会的特質—』学文社、1995年。

孫昌熹『韓国の労使関係—労働運動と労働法の新展開—』日本労働研究機構、1995年。

中央労働委員会『韓国の労働委員会』2018年。

中央労働委員会『2017 労働委員会統計年報』2018年。

中央労働委員会「調停事件処理内訳別現況」2017年。

中央労働委員会『労働委員会審判事件分析および改善課題研究』2010年。

チョン・フンジョン「2017年労使関係評価と2018年展望」『月刊労働レビュー』2018年1月号、pp. 7-26。

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3月。

野田進『労働紛争解決ファイル—実践から理論へ—』労働開発研究会、2011年。

河甲来『勤労基準法』中央経済、2009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。

パク・ジェソン「韓国の個別労働紛争事例：非正規労働者の解雇をめぐる問題について」労働政策研究・研修機構

編『個別労働紛争の現状と課題：日韓比較』（JILPT 資料シリーズ No. 74）2010年、pp. 37-45。
労働政策研究・研修機構編『解雇及び個別労働関係の紛争処理についての国際比較』2015年。
労働政策研究・研修機構編『データブック国際労働比較（2018年版）』2018年。