

〔論 説〕

韓国の労働組合と経営者団体

安 熙 卓

〔要 旨〕

本稿は、韓国における労使関係の中核となる労働組合と経営者団体を取り上げ、その歴史や組織形態、主要活動について論じたものである。韓国の労働組合は日本と同様、企業別組合を特徴としており、組合員資格は主に正規職に限定されることが多い。また、ブルーカラー中心に組合が組織されており、課長クラス以上の管理職に対しては、組合加入を認めていない。シヨップ制については、オープン・シヨップまたはユニオン・シヨップ制を採用しているところが多い。企業別労働組合を取りまとめるナショナルセンターは、3つ組織されているが、組織力からみると、韓国労総と民主労総の2大労総の勢力が大きく、韓国の労働組合運動の中心的役割を果たしている。一方、韓国の経営者団体は、全国経済人連合会、韓国経営者総協会、大韓商工会議所、韓国貿易協会、中小企業協同組合中央会があり、経済5団体と呼ばれている。このうち、労働問題や労使関係において影響力が最も大きい団体は、韓国経営者総協会である。集团的労使関係における団体交渉の効率化や労使関係の維持発展のための積極的な役割を果たしている。韓国では、毎年、ストライキが反復しており、不安定な労使関係が続いている。今後、グローバル競争の中で、協力的な労使関係を築くことが大きな課題となっている。

I. はじめに

労使関係とは、一般に、企業経営に必要とされる労働力の需要側としての使用者（経営者）ないし使用者（経営者）団体と労働力の供給側としての労働者ないし労働組合との関係であり、個別的労使関係と集团的労使関係を包括する概念として理解されている。しかし、このような関係以外の政府や第三者との関係までも含む概念として規定される場合もある。各国の労使関係は、それぞれの国の政治・経済や社会構造に影響されることが多い。労使関係の当事者である労働組合と経営者団体は、それぞれの利益の代弁者として全国的な団体組織を作って労使問題に取り組んでいる。

韓国の労働組合法第2条では、労使関係当事者に対する用語を次のように定義している。すなわち、①「勤労者」とは、職業の種類を問わず賃金・給料その他これに準ずる収入によって生活する者をいう。②「使用者」とは、事業主、事業の経営担当者又はその事業の勤労者に關

する事項について事業主のために行動する者をいう。③「使用者団体」とは、労働関係に関して、その構成員である使用者に対し調整し、又は規制することができる権限を有する使用者の団体をいう。④「労働組合」とは、勤労者が主体となって自主的に団結し、勤労条件の維持・改善その他勤労者の経済的・社会的地位の向上を図ることを目的に組織する団体又はその連合団体をいう。

本稿では、韓国における労使関係の中核となる労働組合と経営者団体を取り上げ、その歴史や組織形態、主要活動についてみることにしたい。

Ⅱ. 労働組合の歴史

韓国の労働組合が生成した歴史的な背景やその活動は、西欧の先進諸国のそれとは多少異なる。韓国において近代的な労働組合が初めて設立されたのは、1920年代以降のことである。1920年代以降には、全国的な労働組織として労働組合団体の結成が本格化することになった。1920年4月、全国的組織として「朝鮮労働共済会」が初めて結成されたものの、1922年10月、労働組合内部の不和や当時の社会運動勢力間の対立と葛藤によって解散した。解散と同時に、同年10月には解散に関与した勢力によって「朝鮮労働連盟会」を新たに結成した。この組織は、個人資格としての加入は認めず、各職業別または地域別労働組合の連合体として組織された¹。

1924年には、労働者及び農民団体を対象とする「朝鮮労農総同盟」が結成され、当時の労働者、農民階層の解放および新しい社会建設を目的として組合運動を展開した。この組織は、当時の日本帝国主義の強力な弾圧や組合内部の派閥間の激しい対立によって、組合活動は弱まり、解散することになった。1927年、朝鮮労働総同盟は、労働総同盟と農民総同盟に分裂し、労働総同盟は社会主義知識人を中心に組織された。しかし、この組織の活動も日帝の弾圧によって集会が禁止されるなど、多くの制約を受けられた²。

このように、1920年代に設立された全国的な労働組合のほとんどは、純粋な労働者の自主的組織ではなく、当時の社会主義を支持する知識人団体の性格が強く、その運動も労働者・農民の解放や平等の実現に重点が置かれていた。

1930年代以降も日本統治下の第二次世界大戦までに法律によって労働組合の結成や活動が厳しく制限された。

1945年8月15日の終戦を契機として、第二次世界大戦後の韓国における労働組合は、組織を再編成するとともに、その活動も活発に展開されるようになった。終戦直後の政治的・経済的・社会的混乱の中で、米軍政に反対する政治闘争が激化した。1945年11月には、日帝下で民族独

立運動と社会運動を展開してきた労組勢力を中心に、全国組織として左翼労組である「朝鮮労働組合全国評議会」（全評）が結成された³。また、これに対抗するために、1946年3月には、右翼民族陣営指導者を中心として「大韓独立労働組合総連盟」（大韓労総）が結成された。大韓労総は、反共・反全評闘争の政治的路線を明確に打ち出し、米軍政の支持の下で活動が行われた⁴。

以上のような歴史的な背景の下で、韓国の労働組合は、結成・分裂・解散を繰り返しながら発展してきた⁵。

Ⅲ. 労働組合の組織形態

1. 企業別組合

韓国の労働組合の組織形態は、日本と同様に企業別組合である。第二次世界大戦後の政府樹立とともに制定された労働組合法によって、企業別組合として出発したが、その後、1960年代の労働組合法の改正によって産業別組合へと変更された。企業別組合は、1970年代まで維持されたが、1980年12月の労働組合法の改正によって、再び、企業別組合へと変更され、今日に至っている。しかし、企業別労働組合がもつ問題点も指摘され、労働団体は、産業別労働組合への転換を図る動きが1990年代にあった。その結果、1998年2月に全国医療産業労組から産業別労働組合への転換が始まり、2000年3月に全国金融産業労働組合、2001年2月に全国金属労働組合、2006年には全国運輸産業労働組合が設立された。産業別労働組合への組織転換には、制約条件も多く、また、経営側の反対によって、労使交渉は産業別にほとんど行われず、多くの課題が残されている⁶。

雇用労働部の「全国労働組合組織現況」によると、2017年の労働組合の組織形態は、企業別労働組合が全体の6,239組合のうち、5,615組合（90.0%）と圧倒的に多く、産業別労働組合は少数に過ぎない。しかし、産別労組は組合数は少なくなくても組合員数では企業別組合を上回っている。（図表1）。

図表1 労働組合の組織形態

組織形態	労働組合数	労働組合員数
計	6,239	2,088,540
企業別労組	5,615	907,007
超企業、地域・業種労組	399	140,941
産別労組	163	1,040,592
産別連盟	58	-
総連盟	4	-

出所：雇用労働部「全国労働組合組織現況」。

また、企業別組合は労働者の労働組合加入について、正規社員を対象とするところが多く、組合員身分について一定の制限を置いている。2014年雇用労働部の「団体協約実態調査⁷⁾」によると、組合員の身分について特に規定を設けていないが全体で55%と最も多い。しかし、団体協約に非正規職を組合から排除する規定を設けているが43%を占めており、非正規職を含むはわずか2%にとどまっている。非正規労働者は労働組合から排除されるため、非正規労働者や中小企業の労働者の賃金や労働条件は労働協約の対象にならず、雇用形態別・企業規模別の賃金格差が拡大することになる。

非正規職を排除する規定を設けている場合、上級団体別で見ると、韓国労総（48%）が民主労組（41%）より多少多い。組合員規模別では100-299人と300-499人規模で非正規職を排除する傾向が多少強い。また、公共部門（23%）に比べて民間部門（48%）のほうが非正規職を排除する割合が高い（図表2）。このように、韓国では多くの企業が団体協約において正規職のみに組合員資格を与えていることがわかる。

また、組合員資格は、経営側の立場にある課長クラス以上の管理職に対しては、与えないところが多い。団体協約に組合員に使用者を排除する規定を置いているか、置いているならその範囲についてみると、多くの場合、団体協約に使用者の排除規定を設けており、その範囲は約5割が「課長クラス以上」の中間管理者となっている。特に規定を設けていないところは34%である（図表3）。このような傾向は、労働組合の上級団体別、組合員規模、部門別においても大きな違いはない。

図表2 組合員の身分

(単位：%)

区 分		全 体	組合員の身分		
			非正規職排除	非正規職含む	規定なし
全 体		100.0	43	2	55
上 級 団 体	韓 国 労 総	100.0	48	2	50
	民 主 労 総	100.0	41	1	58
	国 民 労 総	100.0	27	0	73
	未 加 盟	100.0	36	2	62
組 合 員 規 模	99 人 以 下	100.0	38	2	60
	100-299人	100.0	49	1	50
	300-499人	100.0	52	2	46
	500-999人	100.0	45	2	53
	1000人以上	100.0	33	0	67
部 門	公 共	100.0	23	0	77
	民 間	100.0	48	2	51

出所：雇用労働部『団体協約実態調査』2014年。

図表 3 使用者排除の規定（複数回答）

（単位：％）

区 分		使用者排除の規定有無			
		労組法上使用者に準ずる者	中間管理者(課長クラス)以上	その他	規定なし
全 体		24	49	23	34
上 級 団 体	韓 国 労 総	23	51	23	32
	民 主 労 総	28	48	25	31
	国 民 労 総	13	47	33	40
	未 加 盟	23	46	23	39
組 合 員 規 模	99 人 以 下	19	43	19	44
	100-299人	22	52	27	28
	300-499人	28	56	28	24
	500-999人	22	52	23	31
	1000人以上	26	42	20	42
部 門	公 共	15	36	33	41
	民 間	26	52	21	32

出所：雇用労働部『団体協約実態調査』2014年。

韓国と日本は同じ企業別組合でありながら、組織構造には差異がある。日本の企業別組合は、ブルーカラーもホワイトカラーも同一組合に組織される「工職混合組合」であるのに対し、韓国の企業別組合は、ブルーカラー（生産技能職）中心に組織されている。

1989年に行われた韓国労総の調査によると、高卒事務職の組合加入資格を認めない団体協約が40%、大卒事務職に関しては48.5%となっている⁸。また、丁怡煥（1992）の調査においてもほぼ同様の結果を示している（図表4）。このように、団体協約でホワイトカラーの組合加入資格を認めていないケースが、ほぼ半数を占めていることがわかる。

図表 4 事務職労働者の労働組合加入資格の有無

区 分		規模計	300人未満	300-999人	500人以上
高卒事務職	組合資格あり	59.8	50.8	58.7	71.6
	組合資格なし	40.2	49.2	41.3	28.4
大卒事務職	組合資格あり	51.5	44.9	50.0	60.4
	組合資格なし	48.5	55.1	50.0	39.6

出所：白弼圭『韓国労使関係の新構造』日本経済評論社、1996年、p.183。

萩原 進「韓国労使関係の歴史的展開と現状の基本問題」法政大学大原社会問題研究所編『現代の韓国の労使関係』御茶ノ水書房、1998年、p.20。

たとえ、団体協約で工職混合組合が認められとしても実際にホワイトカラーが組合に加入している例は少ない⁹。このように、韓国の企業別組合はブルーカラーを中心に組織された労働組合が圧倒的に多いことが特徴である。その根底には、「学歴身分制」による人事処遇の差別

があるからである¹⁰。

では韓国の企業別組合がブルーカラー中心になった理由としては、①組合が結成される時点でホワイトカラーとブルーカラーとの間に賃金およびその他の処遇に大きな格差、②ホワイトカラーとブルーカラーの昇進可能性の相違、③頭髪と服装の画一的強制に代表される統制中心の労務管理、④ホワイトカラーおよび社会一般のブルーカラーに対する蔑視風潮、などがブルーカラーのホワイトカラーに対する対立意識を深化させ、ブルーカラー中心の労働組合が結成される背景となった¹¹。

一方、韓国にはホワイトカラーを中心に組織されたホワイトカラー労働組合も存在する。銀行、保険、観光などのホワイトカラーが大半を占めている業種には、労働組合が組織されている。金融労連が代表的である。

2. ショップ制度

労働組合は、使用者との団体交渉において有利な労働条件の獲得を主な目的とする団体である。したがって、組織をできるだけ拡大し、労働力の独占性をできるだけ高めようとする欲求を持っている。労働組合が組織の維持・拡大のためにとる手段にはいろいろある。特に、使用者に対して組織に加入しない労働者を雇用してはいけいとか、解雇するような内容を団体協約

図表5 ショップ制度の規定有無と形態

(単位：%)

区 分	全体	シ ョ ッ プ 制 度						
		採用後、一定期間または入社後、必ず組合加入(ユニオン・ショップ)	組合員のみを従業員として採用(クローズド・シップ)	組合加入および脱退自由(オープン・ショップ)	入社と同時に組合員。但し、工場、管理者、事務所等は本人の意思によって加入可能	その他	規定なし	
全体	100.0	26.5	0.1	35.1	3.6	2.8	31.9	
上 級 団 体	韓国労総	100.0	30.3	0.3	32.1	3.1	2.1	32.1
	民主労総	100.0	23.9	0.0	39.1	4.3	2.9	29.7
	国民労総	100.0	20.0	0.0	33.3	6.7	13.3	26.7
	未加盟	100.0	21.5	0.0	38.2	3.7	3.1	33.5
組合員規模	99人以下	100.0	21.5	0.0	38.9	4.7	2.0	32.9
	100-299人	100.0	24.3	0.7	39.5	2.0	2.6	30.9
	300-999人	100.0	28.8	0.0	34.0	3.2	5.1	28.8
	500-999人	100.0	30.6	0.0	29.8	1.7	1.7	36.4
	1000人以上	100.0	28.2	0.0	32.2	6.0	2.0	31.5
部 門	公共	100.0	17.4	0.0	34.8	5.3	2.3	40.2
	民間	100.0	28.6	0.2	35.1	3.2	2.9	30.1

出所：雇用労働部『団体協約実態調査』2014年。

に拘束力を持たせる方法が歴史的に発展してきた。

韓国の労働組合法では勤労者がある労働組合に加入してはいけないまたは脱退することを雇用条件とするか、特定の労働組合の組合員になれることを雇用条件とする行為を不当労働行為と規定している。

2014年雇用労働部の「団体協約実態調査」によると、68.1%が団体協約にシヨップ制度の規定を設けており、何の規定もない場合は31.9%を占めている（図表5）。このように、韓国では労働組合のある事業場の約3分の2がシヨップ制度の規定を設けていることがわかる。シヨップ制度の形態をみると、オープンシヨップが35.1%と最も多く、次いでユニオン・シヨップ26.5%となっている¹²。クロズドシヨップは0.1%とほとんど存在しない。

上級団体別でみると、韓国労総（33.4%）が民主労総（28.2%）よりユニオン・シヨップ制を採用している割合が多少高い。規模別では規模が大きいほどユニオンシヨップ制の採用が多く、規模が小さいほどオープンシヨップ制の採用が多い。部門別では公共部門に比べて民間部門の方がユニオンシヨップ制の割合が高い。

団体協約にユニオン・シヨップ制を規定している場合、労働組合脱退者に対する処遇については、87.2%が規定がない。規定がある場合、解雇を行う規定を設けているは8.7%にとどまっている¹³。このように、ユニオン・シヨップ制は厳格に適用されていないのが現状である。

3. 全国中央組織（ナショナル・センター）

韓国には、全国中央労働組合組織として韓国労働組合総連盟（韓国労総）、韓国全国民主労働組合総連盟（民主労総）、全国労働組合総連盟（全国労総）の3つの主要ナショナルセンターがある。この他に公共サービス労働組合総連盟（公共労総）¹⁴がある。これらの中で、組織力からみると、韓国のナショナルセンターは韓国労働組合総連盟（韓国労総）、韓国全国民主労働組合総連盟（民主労総）の2つとっていい。韓国労働組合総連盟（韓国労総）は、対話重視とされる保守派として、韓国全国民主労働組合総連盟は、闘争重視とされる組合と分類されることがある。日本に比べ活動は激しく、保守派の韓国労総もゼネストを度々展開している。

ナショナルセンターに加盟する産業別組織の分野は、金属、化学、金融、交通・運輸、建設、公務などである。

（1）韓国労働組合総連盟（韓国労総）

韓国における労働組合のナショナルセンターである。韓国労総は民主労総とともに韓国の労働運動の2大軸を成している労働組合連合団体である。民主労総に比べて相対的に穏健な路線

という評価を得ている。韓国労総の母体は1946年に結成された大韓独立促成労働総連盟（大韓労総）である。解放以降、韓国労働界の主流は左派労働団体の朝鮮労働組合全国評議会（全評）であった。全評は人民共和国の建設、信託統治の支持などを主要政策に掲げていた。このような左翼的性向に反発して右派の労働組合団体である大韓労総が結成された。

1953年に労働組合法の公布に伴って労組の解散と再組織の過程で大韓労働組合総連合会と自由労働組合連盟という2つの勢力に分裂された。その後、大韓労総に反対する全国労働組合協議会が組織されるなど、組合内の争いがあった。1950年代から大韓労総は親政府的な活動を積

図表6 韓国労総傘下の加盟組織状況

加盟組織	組合数	組合員数		
		計	男 性	女 性
全国繊維流通労働組合連盟	73	11,024	7,026	3,998
全国鉱産労働組合連盟	5	2,061	1,970	91
全国公共産業労働組合連盟	31	39,478	30,374	9,104
全国外国機関労働組合連盟	14	10,902	8,640	2,262
全国IT事務サービス労働組合連盟	32	38,150	29,327	8,823
全国港運労働組合連盟	40	21,889	21,124	765
全国海上産業労働組合連盟	53	14,274	14,242	32
全国金融産業労働組合	1	101,990	49,658	52,332
全国タバコ人参労働組合	1	5,893	4,524	1,369
全国化学労働組合連盟	458	69,763	57,301	12,462
全国金属労働組合連盟	489	129,021	97,776	31,245
全国出版労働組合連盟	20	855	701	154
全国自動車労働組合連盟	94	78,863	1,081	77,777
全国連合労働組合連盟	376	65,137	51,230	13,907
全国観光サービス労働組合連盟	78	19,396	9,525	9,871
全国郵政労働組合	1	27,944	21,084	6,860
全国タクシー労働組合連盟	272	82,234	81,388	846
全国ゴム産業労働組合連盟	13	10,382	9,846	536
韓国鉄道社会産業労働組合	1	5,150	2,453	2,697
全国アパート労働組合連盟	5	1,268	1,267	1
全国公共労働組合連盟	92	41,852	28,494	13,358
全国医療産業労働組合連盟	11	8,337	1,532	6,805
全国食品産業労働組合連盟	49	10,474	7,479	2,995
全国私立大学校労働組合連盟	25	4,634	3,137	1,497
韓国公務員労働組合連盟	4	2,171	1,379	792
韓国建設産業労働組合	1	12,857	12,846	11
全国建設プラント産業労働組合連盟	6	3,473	3,290	183

出所：雇用労働部「全国労働組合組織現況」。

極的に推進した。そのため、1960年の4・19学生デモを契機に、同年11月に全国労働組合協議会と大韓労働組合総連合会（1954年発足）が統合して韓国労働組合総連盟（韓国労連）が結成された。しかし、1961年5月の5・16軍事クーデターによって実権を握った朴正熙は、既存の労働組合を一旦解散させ、その上で労使協調・反共を基調としたナショナルセンター「韓国労働組合総連盟」を同年8月30日に改めて発足された¹⁵。

韓国労総の組合員数は、2017年現在、872,923人で全体の41.8%を占めており、最大の組織である。単位労働組合数は2,448で全体の39.2%を占めている¹⁶。韓国労総の傘下には25の産別連盟が加盟している。主要組織としては、自動車労連、公共労連、金属労連、化学労連、出版労連、繊維流通労連、金融産業労働組合、医療産業労連、食品産業労連、全国タクシー労連、鉄道・社会産業労組、港運労連などがある（図表6）。

（2）全国民主労働組合総連盟（民主労総）

韓国の労働組合のナショナルセンターの一つである。世界的にも有数の戦闘的労働組合として知られている。元々、韓国の労働組合のナショナルセンターとして軍政が育てた労使協調路線の韓国労働組合総連盟（韓国労総）が存在した。しかし、1987年の民主化宣言以降、これまでの韓国労総が経営側と政府の立場に妥協する御用労組という批判から、民主労組の必要性を掲げて1995年11月11日に結成された¹⁷。結成当時、862の単位労組が民主労総に加入し、組合員数は42万人に達した。結成当時は非合法的組織であったが、労働関係法の改正とともに合法的な組織として1999年11月22日に正式にナショナルセンターとして認可された。

民社労総の結成は、韓国の労働運動に大きな変化をもたらした。妥協的な性向をもつ韓国労組の影響力が弱化した反面より強硬で闘争的な性向をもつ民主労総の影響力が増大した。民主労働党が第17代国会に国会議員を輩出したことで民主労総の位相はもっと高まった。

2017年現在、民主労総には1,926の単位労組が加入しており、組合員数は711,143人で全体の32.8%を占めている。また、民主労総傘下には、全国建設産業労働組合連盟、全国公共運輸労働組合連盟、全国金属労働組合、全国保健医療労働組合、全国事務金融労働組合連盟など、13の組織が加盟している（図表7）。また、地域本部は16、地区協議会は41となっている。

民主労総の主要活動としては、産別労組運動、非正規職問題、政治活動に集約される。民主労総は集会と示威中心の団体行動による闘争方式に対して批判を受けている。特に政治闘争中心の労働運動に対しては、国民からの支持を得ていない。

図表 7 民主労総傘下の加盟組織状況

加盟組織	組合数	組合員数		
		計	男 性	女 性
全国建設産業労働組合連盟	18	78,572	74,263	4,309
全国公共運輸社会サービス労働組合連盟	67	114,299	94,643	19,656
全国教職員労働組合	1	53,470	18,043	35,427
全国金属労働組合	1	146,291	146,291	-
全国大学労働組合	1	5,780	3,750	2,030
全国サービス産業労働組合連盟	87	52,689	43,622	9,067
全国保険医療産業労働組合	1	45,006	17,506	27,500
全国事務金融労働組合連盟	72	65,377	37,107	28,270
全国民主環境施設一般労働組合連盟	3	4,808	3,770	1,038
全国情報経済サービス労働組合連盟	12	5,769	3,336	2,433
全国言論労働組合連盟	2	11,990	9,990	2,000
全国女性労働組合連盟	4	3,133	668	2,465
全国民主化学繊維労働組合連盟	33	17,448	16,146	1,302

出所：雇用労働部「全国労働組合組織現況」。

(3) 全国労働組合総連盟（全国労総）

全国労総は、韓国労総と民主労総の2大労総に次ぐ第3労総として、2015年に誕生した。全国労総は、2大労総とは理念的に異なる保守労総を掲げて誕生した。政府の労働市場改革に対して、2大労総は闘争と罷業で対抗するのに対して、全国労総は対話と和合の協力的な立場をとっている。

2017年現在、組合員数は32,771人で全体の1.6%を占めている。全国労総傘下の加盟組織としては、全国建設技能人労働組合、全国運輸労働組合連盟の2つがある（図表8）。

図表 8 全国労総傘下の加盟組織状況

加盟組織	組合数	組合員数		
		計	男 性	女 性
全国建設技能人労働組合	1	13,000	12,500	500
全国運輸労働組合連盟	18	440	435	6

出所：雇用労働部「全国労働組合組織現況」。

Ⅲ. 労働組合の現状

1. 労働組合数・組合員数の推移

2017年現在、労働組合は6,239組合、労働組合員は2,088千人である。特に、1987年6.29民主化宣言以降、労働組合と組合員数が大幅に増加している（図表9）。

労働組合組織率をみると、1977年25.4%をピークに持続的に減少推移を見せており、2010年には初めて一ケタ9.8%を記録したものの、2011年は複数労組制度の施行等の影響で再び10%台を回復した¹⁸。2017年現在の組織率は10.7%となっている（図表9）。労働組合組織率の低下は韓国だけでなく世界的な趨勢でもある。

韓国の労働組合組織率が低い原因としては、労働組合の中心的な組織形態が企業別組合であることが挙げられる。企業別組合には、2つの点において組織力の限界性が存在する。1つは、企業別組合は大企業正規職の組織力が高い半面、中小企業への組織化が低迷しているという点である。もう1つは、非正規労働者の組織率が極度に低い点である。2015年の場合、正規職の組織率が12.3%であるのに対し、非正規職の組織率は2.8%にすぎない。

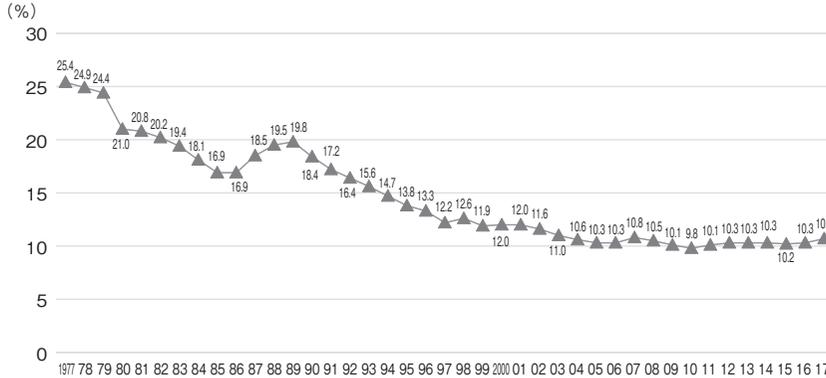
図表9 労働組合数・組合員数の推移（単位労働組合）

年	労働組合数	組合員数 (千人)	組織率 (%)	年	労働組合数	組合員数 (千人)	組織率 (%)
1977	538	954	25.4	1998	5,560	1,402	12.6
1978	552	1,054	24.9	1999	5,637	1,481	11.9
1979	553	1,088	24.4	2000	5,698	1,527	12.0
1980	2,618	948	21.0	2001	6,150	1,569	12.0
1981	2,141	966	20.8	2002	6,506	1,606	11.6
1982	2,194	984	20.2	2003	6,257	1,550	11.0
1983	2,238	1,009	19.4	2004	6,017	1,537	10.6
1984	2,365	1,010	18.1	2005	5,971	1,506	10.3
1985	2,534	1,004	16.9	2006	5,889	1,559	10.3
1986	2,658	1,035	16.9	2007	5,099	1,688	10.8
1987	4,086	1,267	18.5	2008	4,886	1,666	10.5
1988	5,598	1,707	19.5	2009	4,689	1,640	10.1
1989	7,861	1,932	19.8	2010	4,420	1,643	9.8
1990	7,698	1,887	18.4	2011	5,120	1,720	10.1
1991	7,656	1,803	17.2	2012	5,177	1,781	10.3
1992	7,531	1,735	16.4	2013	5,305	1,848	10.3
1993	7,147	1,667	15.6	2014	5,445	1,905	10.3
1994	7,025	1,659	14.7	2015	5,794	1,939	10.2
1995	6,606	1,615	13.8	2016	6,164	1,966	10.3
1996	6,424	1,599	13.3	2017	6,239	2,088	10.7
1997	5,733	1,484	12.2				

出所：雇用労働部『2018年版 雇用労働白書』および雇用労働部「全国労働組合組織現況」。

正規職組合は非正規職の組織化に消極的もしくは否定的なケースが多く、非正規職が独自に組合を結成しようとする企業側が組合結成を阻止するために非正規職を解雇するリスクが高まる。そのため、非正規職の組合組織化は正規職よりもはるかに厳しい困難を伴うのである¹⁹。

図表10 労働組合組織率の推移



出所：雇用労働部『2018年版 雇用労働白書』および「全国労働組合組織現況」より作成。

ナショナルセンターの2017年の労働組合組織状況を見ると、韓国労総に加入している労働組合は、2,448組合、組合員は872,923人で全体の組合数の39.2%、組合員数の41.8%となっている。民主労総に加入している労働組合は382組合、組合員は711,143人で全体の組合数の6.1%、組合員数の34.0%である。全国労総に加入している労働組合は14組合、組合員は、32,771人で全体の組合数の0.2%、組合員数の1.6%である。公共労総に加入している労働組合は、54組合、組合員は25,091人で全体の組合数の0.8%、組合員数の1.2%である。上級団体に加入していない未加盟労働組合は、3,341組合、組合員は446,612人で全体の組合数の53.6%、組合員数の21.4%である（図表11）。

ここで注目されるのは、民主労総傘下の組合数は韓国労総に比べて少ないにも関わらず、民主労総の組合員数が相対的に多いのは、現代自動車をはじめとする大規模事業場が加入してい

図表11 ナショナルセンターの労働組合数・組合員数

区 分	労働組合数	組合員数(人)	全体の組合員数に占める組合員比率(%)
韓 国 労 総	2,448	872,923	41.8
民 主 労 総	382	711,143	34.0
全 国 労 総	14	32,771	1.6
未 加 盟 労 組	3,341	446,612	21.4
公 共 労 総	54	25,091	1.2
計	6,239	2,088,540	

出所：雇用労働部『2018年版 雇用労働白書』および「全国労働組合組織現況」。

るからである。また、公共労総は、組織率は低いが、公共部門の労使関係において強い力を発揮している²⁰。

企業規模別の組織率は、組合員500人以上の大規模以上の労働組合が479組合、組合員1,677千人で全体組合数の7.6%、組合員数の80.4%となっている。また、組合員50人未満の小規模労働組合は、3,363組合、組合員56千人で全体の組合数の56.3%、組合員数の2.7%を占めている（図表12）。

図表12 労組規模別組合数・組合員数

区分	計	50人未満	50-99人	100-299人	300-499人	500-999人	1,000人以上
労働組合数	6,177 (100.0)	3,363 (56.3)	973 (15.1)	1,093 (17.0)	269 (4.1)	233 (3.7)	246 (3.9)
組合員数	2,088,540 (100.0)	56,294 (2.7)	68,588 (3.3)	182,248 (8.7)	103,666 (4.9)	164,752 (7.9)	1,512,992 (72.5)

出所：雇用労働部「全国労働組合組織現況」。

このように、労働組合は大企業を中心に組織されていることがわかる。労働組合員数も規模が大きいほど多い。中小企業の労働組合組織率が低いのは、労働組合運動の中心勢力である大企業労組は、自社組合員の待遇改善のみに要求を偏らせがちであり、自社以外の労働者の待遇改善については関心が薄いため、中小企業に組合組織化をもたらす効果が存在しないからであろう。

中小企業の労働組合加入率を引き上げるためには、産業別労働組合体制を構築し、産別労組の産業別交渉に使用者の参加を義務化を課すなど、労働法体系を変える必要がある。

2. 組織形態別の労働組合数・組合員数

組織形態別に組織状況をみると、企業別労組の数は2017年現在、5,218組合、組合員数は839,725人となっている。これに対し、超企業労組²¹は576組合で、組合員数は1,099,020人となっている（図表13）。超企業労組数の推移をみると、2006年431組合、2007年345組合、2008年317組合、2009年335組合、2010年346組合、2011年474組合、2012年515組合、2013年547組合、2014年560組合、2015年576組合へと年々増加傾向にある²²。

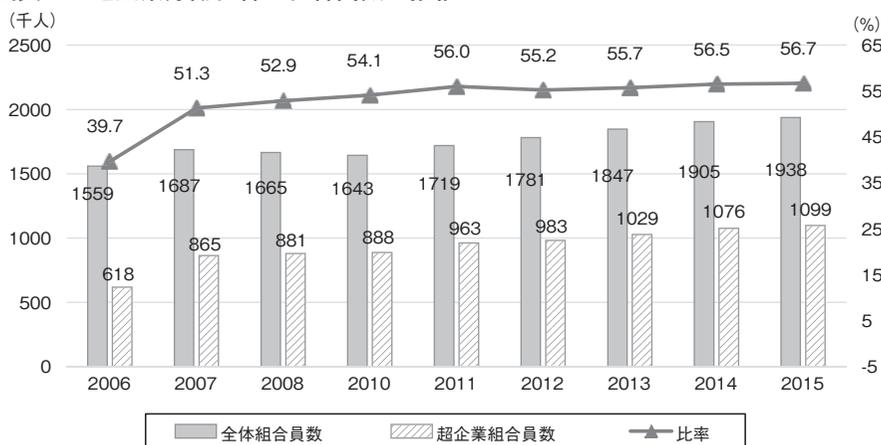
図表13 組織形態別の労働組合数・組合員数

区分	組合数	組合員数
企業別労組	5,218	839,725
超企業労組	576	1,099,020
合計	5,794	1,938,745

出所：雇用労働部「全国労働組合組織現況」。

また、全体の組合員数のうち、超企業労組の組合員数は、2006年の618千人から2015年には1,099千人まで持続的に増加し、全体の組合員数の56.7%を占めている（図表14）。

図表14 超企業労働組合の組合員数の推移



出所：雇用労働部「全国労働組合組織現況」。

超企業労組の組織化の程度は、上級団体によって差があるが、民主労総と全国労総が超企業労組の組織化が高く、韓国労総と未加盟労組は相対的に低いのが特徴である。韓国労総は企業別労組に所属している組合員が全体の組合員の53.9%（454,790人）を占めているのに対して、民主労総は超企業労組に所属している組合員が全体の組合員の83.6%（531,819人）を占め、対照的である（図表15）。

図表15 主要団体別超企業労働組合の組合員数

(単位：人，%)

区分	韓国労総		民主労総		全国労総		未加盟		
	組合員数	比率	組合員数	比率	組合員数	比率	組合員数	比率	
合計	1,938,745	843,442	100.0	636,249	100.0	13,451	100.0	445,603	100.0
企業別労組 組合員数	839,725	454,790	53.9	104,430	16.4	440	3.3	280,065	62.9
超企業労組 組合員数	1,099,020	388,652	46.1	531,819	83.6	13,011	96.7	165,538	37.1

出所：雇用労働部「全国労働組合組織現況」。

3. 公共部門の労働組合の組織状況

(1) 公務員労働組合

憲法第33条では、公務員たる労働者は、法律の定める者に限って、団結権、団体交渉権及び団体行動権を有する。また、労働組合法第8条には、労働者は自由に労働組合を組織し若しく

はこれに加入することができる。但し、公務員については別に法律で定める。

国家公務員法第66条では、公務員は、労働運動その他公務以外の仕事のための集団的行為を行ってはならない。但し、事実上の労務に従事する公務員は除外とする（地方公務員法第58条も同様）。ここで「事実上の労務に従事する公務員」とは、情報通信部及び鉄道庁所属の現業機関及び国立医療院の作業現場において労務に従事する技能職公務員及び雇用職公務員であって、以下に該当しない者に限る。

1. 庶務・人事及び機密業務に従事する者
2. 経理及び物品出納事務に従事する者
3. 労務者の監督事務に従事する者
4. 保安業務規程に基づく保安目標施設の警備業務に従事する者
5. 乗用自動車及び救急車の運転に従事する者

また、労働争議調整法第12条では、国及び地方自治団体に従事する労働者について、国・地方自治団体及び防衛産業に関する特別措置法に基づき、指定された防衛産業体に従事する労働者は争議行為を行うことができないと、争議行為を制限している²³。

主要国の公務員の労働基本権を比較すると、図表16のとおりである。

図表16 主要国の公務員の労働基本権の保障状況

区分		団結権	団体交渉権	団体行動権
アメリカ	連邦公務員	認定	認定（ただし、賃金等法定勤労条件事項に関しては制限）	不認定
	州政府公務員	認定	認定可否及びその範囲が州ごとに異なる	許容可否及びその範囲が州ごとに異なる
イギリス	一般公務員	認定	認定	認定
	警察公務員	単一団体のみに加入可能	認定	刑事罰対象
日本	一般公務員（国家、地方）	職員団体	協議、建議権	不認定
	現業公務員	認定	認定（予算制約）	不認定
ドイツ	管理	認定	不認定	不認定
	事務労務員	認定	認定	認定
韓国	一般公務員	認定	認定	不認定
	現業公務員	認定	認定	認定

出所：雇用労働部「全国公務員労働組合組織現況」。

以上のように、公務員は国民全体に対する奉仕者として職務遂行において公共性、中立性が要求されることを勧告し、一般勤労者と同一の労働基本権を与えてはいないが、公務員の勤務

条件など、最小限の労働基本権の保障の必要に応じて2006年1月28日に「公務員労組法」が施行された。

公務員労組法施行以後、公務員労組組織率は、持続的に増加傾向にある。2015年から地方自治団体を中心に団体交渉の重要性が増すにつれて地域別単位労組設立申告が増加傾向にあり、組合員加入も急増している。2017年現在、公務員労働組合は155組合、組合員は203,558人で、労働組合加入対象の公務員の31万人強のうち、65.7%が公務員労働組合に加入している。公務員労組の組織率は、2006年に21.8%から2008年には72.1%とピークに達した後、減少に転じ、2013年から再び上昇し続けている（図表17）。

民間部門と公務員部門間の組織率に差があるのは、公務員の場合、職種が比較的に統一されていて結束力が高く、組織化が容易であるためと考えられる。

図表17 公務員労働組合の組織現況

年	労働組合数	組合員数	組織率
2006	78	63,275	21.8
2007	98	173,125	59.7
2008	95	215,537	72.1
2009	95	158,910	53.1
2010	96	164,147	55.6
2011	99	165,566	56.1
2012	110	164,683	55.8
2013	122	179,615	60.9
2014	125	184,260	61.6
2015	144	192,831	64.1
2016	150	198,505	65.5
2017	155	203,558	65.7

出所：雇用労働部『2018年版 雇用労働白書』および「全国公務員労働組合組織現況」各年。

（2）教員労働組合

教員は、基本的に公務員とほぼ同一の法律が適用され、労働組合及びその組合員は、ストライキ、怠業又はその他の業務の正常な運営を妨げる一切の争議行為をしてはならないと規定している。しかし、教員の経済的、社会的な地位向上のため、教員の団結権と団体交渉権を認める「教員労組法」が1999年1月29日に施行された。

2017年現在、教員労働組合は14組合、組合員数は7,459人で、教員労働組合の加入対象の415,795人の1.8%が労働組合に加入している。2003年教員労組は、12万人（32.0%）で最大の組織率を記録したが、その後、持続的に減少傾向にある。その背景には、2016年1月21日にソウル高等法院の判決で全国教職員労働組合（全教組）が法外団体であるとして法的な地位を失ったためである。2016年以後は、全国教職員労働組合が労働組合から除外され、2015年対比2016

年以後は教員労組の組織率が急減した（図表18）。

全教組は1989年に真の教育（民族教育，民主教育，人間化教育）実現と教職員の労働基本権補償を求め，2万人余りの教職員の参加で結成された²⁴。しかし，法律の制約と政権による弾圧で1500名余りの教師が解職され，全教組の活動は厳しい制約を受けた。結成当時は非合法組織であったが，合法化闘争を展開し，1999年「教員の労働組合設立及び運営等に関する法律」制定によって，合法的な教員労働組合の地位を取得したが，2013年，雇用労働部は，退職教員を組合員として認める規約を改正しなかったとして，全教組に対して「法外労組」通告を行い，非合法化された。政権交代により全国教職員労組は合法的な労組として再び認定される見込みである。

図表18 教員労働組合の組織状況

年	労働組合数	組合員数	組織率
2002	2	118,435	32.8
2003	2	120,060	32.0
2004	2	105,000	27.3
2005	2	106,209	27.0
2006	9	104,280	25.8
2007	9	98,649	24.0
2008	10	92,877	22.2
2009	11	82,324	20.7
2010	11	75,425	19.0
2011	11	74,465	18.0
2012	11	69,656	17.3
2013	10	68,748	16.8
2014	10	60,120	14.5
2015	10	60,284	14.5
2016	10	7,291	1.8
2017	14	7,459	1.8

注：2016年以後，組合及び組合員数は，法的地位を失った全教組を除いた数値。

出所：雇用労働部『2018年版 雇用労働白書』および「全国教員労働組合組織現況」各年。

（3）公共機関の労働組合

2017年末基準，「公共機関運営に関する法律」による中央公共機関および「地方公企業法」による地方公企業には，482機関に総334,877人の勤労者が従事しており，このうち，230,897人が労働組合に加入し，組織率は68.9%を占めている。公共機関の労働組合組織状況を具体的にみると，中央公共機関が233機関（労組数299組合），地方公企業92機関（労組数138組合）となっている。全体の組合員数は230,897人である（図表19）。

雇用労働部（2018）による主要団体別に公共機関の所属の組合員数をみると，韓国労総所属の組合員数が96,466人（41.8%），民主労総所属組合員数は102,625人（44.4%），上級団体に

加入していない未加盟組織の組合員数は、31,806人（13.8%）となっている。

図表19 公共機関の労働組合組織状況

(単位：カ所、人、%)

区分	総計	中央公共機関				地方公企業		
		計	公企業	準政府機関	その他 公共機関	計	公社	公団
公共機関数	482	332	35	89	208	150	61	89
有労組機関数	325	233	35	78	120	92	42	50
勤労者数(A)	334,877	284,086	112,292	79,490	92,304	50,791	33,765	17,026
組合員数(B)	230,897	192,691	86,830	62,061	43,791	38,206	27,471	10,735
組織率(B/A)	68.9	67.8	77.3	78.1	47.4	75.2	81.3	63.0

出所：雇用労働部『2018年版 雇用労働白書』。

IV. 経営者団体

韓国の「労働組合及び労働関係調整法」第2条では、「使用者団体とは、労働関係に関して、その構成員である使用者に対し調整し、又は規制することができる権限を有する使用者の団体をいう」と規定している。経営者団体（使用者団体）は、経営者の権益を代表する団体組織である。同時に、集团的労使関係を構成する一方の当事者である。したがって、経営者団体には、集团的労使関係のもう一方の当事者である労働組合との友好関係の促進とともに、団体交渉の効率化や労使関係の維持発展のための積極的な役割が必要とされる。

韓国の経営者団体には、全国経済人連合会、韓国経営者総協会、大韓商工会議所、韓国貿易協会、中小企業協同組合中央会があり、経済5団体と呼ばれている。ここでは、韓国の労使関係において経営者団体としての影響力の大きい全国経済人連合会、韓国経営者総協会、大韓商工会議所を中心に紹介する²⁵。

1. 韓国経営者総協会

韓国経営者総協会（韓国経総）は、韓国労働組合総連盟（韓国労総）に対抗して、1970年に設立された経営者の代表的な団体である。日本の旧日経連に当たる。その目的は、労使間の協力体制の確立と企業経営の合理化、そして合理的な労使関係の方向を定立し、産業平和の定着と経済発展に寄与することで設立された。2018年現在、会員数は403社である。また、仁川経営者協会、釜山経営者協会など全国の15の地方経営者協会がある。

同協会は、戦後1960年代本格化した労働運動に対応するために設立されたが、特に、当時の①賃金引き上げをめぐる労働運動の激化、②労働問題に関する企業経営者の認識不足、③1969

年の繊維協会の激しいストライキに直面して、労使協調機関の創設が必要であるという認識、④労働組合の全国中央組織である韓国労働組合総連盟に対抗する組織として、経営者の全国組織が必要であるという認識、などの状況を背景として設立されたのである²⁶。

韓国経営者総協会は、主要活動として次のような事業を行っている。

- ① 労働法制定・改定対策事業
- ② 国会および政党立法対策事業
- ③ 雇用政策事業
- ④ 社会福祉政策事業
- ⑤ 人的資源管理事業
- ⑥ 教育・研修事業
- ⑦ 労使安定化対策事業
- ⑧ 賃金および労働時間対策事業
- ⑨ 安全保健政策事業
- ⑩ 国際協力事業
- ⑪ 出版・広報事業
- ⑫ 透明経営大賞・労使協力大賞表彰

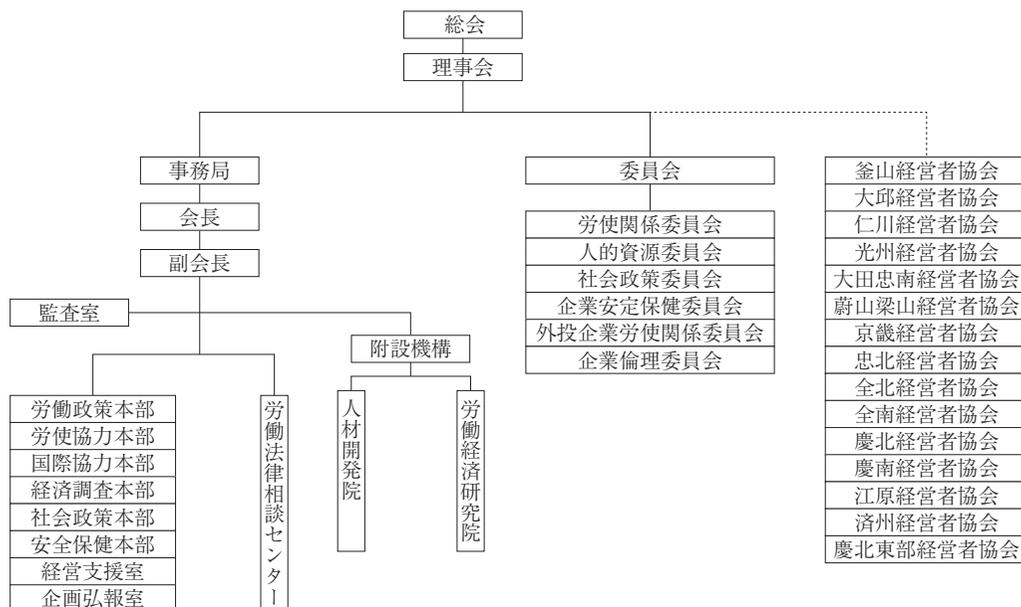
韓国経営者総協会の組織機構は、1970年の創立当時に1室2部5課7委員会が発足したが、2018年現在は、2院、6本部、1センター、2室から編成されている。また、労使関係委員会、人的資源委員会、社会政策委員会、安全保健委員会、外国投資企業労使関係委員会、企業倫理委員会とする6つの委員会をおいている²⁷。

韓国経営者総協会の会員は、一般会員、団体会員、特別会員に区分されている。一般会員は法人事業体（経営者）、団体会員は地方経営者協会（15団体）、業種別団体、総合経済団体および関連研究団体とし、特別会員は本会の特定事業に参加する事業体となっている²⁸。

このような韓国経営者総協会は、合理的な労使交渉慣行の確立、労使協力の安定的な労使関係の実現に力を注いでいる。

韓国経営者総協会の組織図は、〈図表20〉のとおりである。

図表20 韓国経営者総協会の組織図（2018年）



出所：韓国経営者総協会ホームページより作成。

2. 全国経済人連合会

全国経済人連合会（全経連）は、1961年に13人の経済人によって韓国経済人連合会として設立されたが、1968年の臨時総会で全国経済人連合会と改称された。日本の経団連に当たる。全経連は、民間経済人の自発的意思によって設立された団体で、自由企業主義の哲学と民間主導経済運営の原理を追求する経済人の求心体として、経済人と経済各部門の連携を図るとともに産業・経済全般にわたって意見の実現と実践のために努力し、さらに主要産業の開発と国際経済の交流を促進することによって国民経済の健全な発展に寄与することを目的として設立された²⁹。

これらの目的を達成するために、全経連は主として次のような活動を遂行している。

- ① 産業および経済各部門の経済政策，行政，諸法規の改善に関する意見の政府への建議，
- ② 企業の海外進出と国際経済協力のための外国経済団体との関係強化や民間外交勝殿展開，
- ③ 経済人の知識・経験・資本を動員した産業の開発，科学技術の振興，先進経営理論と技法の導入促進，
- ④ 国内外経済に関する調査研究，
- ⑤ 健全な経済・社会風土の醸成のための企業の社会性認知と社会各界の関係強化の努力

2013年には、「企業経営憲章」を制定し、以下の7大原則を宣言した。

1. 企業本来の役割を果たしながら雇用創出、福祉の好循環構造を構築し、成長の果実を全国民が恩恵を受け、幸福な社会を築き上げることに先頭に立ちます。
2. 企業活動とともに企業倫理を最優先価値に捉え、透明経営、遵法経営を実践し、信頼される企業となります。
3. 協力企業、中小企業および小商工人との相互信頼関係の構築を通じてすべての経済主体が、共に同伴成長できる健康な企業生態系を具現します。
4. 消費者に有益で安全な製品とサービスを提供し、取引関係に伴う十分な情報提供および保護を通じて消費者の権益を増進します。
5. 労働者の労働環境の改善と差別のない職場文化の拡散のため努力し、相互信頼する労使関係を構築していきます。
6. 企業の社会的責任を果たすために、環境問題の解決、社会貢献の拡大、地域社会の発展に積極的に参加します。
7. 企業は本憲章に対し、責任意識を持って実践し、経営陣は憲章を具現するために積極的に取り組みます。

3. 大韓商工会議所（商議）

大韓商工会議所（大韓商議）は、大・中小企業商工業者や商工団体を会員とする総合経済団体で、全国の各地方商工会議所の運営および事業を調整し、その意見を代表することによって、韓国の商工業の振興に寄与することを目的として設立された。

韓国で近代的商工会議所の始まりは、1884年に設立された漢城商工会議所である。その後、1946年には朝鮮商工会議所、1948年には現在の大韓商工会議所へと名称が変更された。1952年は商工会議所法が制定・公布され、法的地位が確立し、1953年は大韓商工会議所および24の地方商工会議所が公法人として認可された。

2017年3月現在、65の地方商工会議所がある³⁰。全経連が大都市、大企業中心の団体であるとすれば、商工会議所は地方の中小商工人が広く組織されている団体である。

大韓商議の主要活動は、以下のとおりである。

- ① 経済懸案および業界実態に関する調査研究
- ② 会員企業の権益代弁と商工業界の当面問題の打開のための建議や答申
- ③ 商工業振興のための会議・研修・経営相談
- ④ 国際通商の振興と民間交流拡大のための国際協力

- ⑤ 産業人力の養成のための職業教育
- ⑥ 事務技能のための普及のための国家技術資格検定
- ⑦ 商工業に関する公共事業および各種の情報提供
- ⑧ 政府と業界間の橋渡しの役割, ⑨地域社会の開発のための支援

商工会議所法令によって地方商工会議所は設立と同時に当然ながら正会員となり, 商工業と関連した業務を行う非営利法人や団体の中央会またはこれに準ずる機関と業種別事業者団体を特別会員としている。

むすび

以上, 韓国における集团的労使関係の両当事者である労働組合と経営者団体を取り上げ, その歴史, 組織形態, 主要活動を中心に考察してきた。韓国の労働組合は, 歴史的に政治・社会的背景の下で, 組織の結成・分裂・解体を繰り返し, 今日に至っている。韓国の労働組合は日本と同様, 企業別組合を特徴としており, 組合員資格は主に正規職に限定されることが多い。また, ブルーカラー中心に組合が組織されており, 課長クラス以上の管理職に対しては, 組合加入を認めていない。ショップ制については, オープン・ショップまたはユニオン・ショップ制を採用しているところが多い。

企業別労働組合を取りまとめるナショナルセンターは, 3つ組織されているが, 組織力からみると, 韓国労総と民主労総の2大労総の勢力が大きく, 韓国の労働組合運動の中心的役割を果たしている。労働組合組織率は, 低迷状態にあり, 2018年現在, 10.7%にとどまっている。公務員や教員労働組合の組織率は, 民間企業のそれと比べてはるかに高く, 労使関係においても大きな影響力を行使している。

一方, 韓国の経営者団体は, 全国経済人連合会, 韓国経営者総協会, 大韓商工会議所, 韓国貿易協会, 中小企業協同組合中央会があり, 経済5団体と呼ばれている。このうち, 労働問題や労使関係において最も影響力が大きい団体は, 韓国経営者総協会である。集团的労使関係における団体交渉の効率化や労使関係の維持発展のための積極的な役割を果たしている。

韓国では, 毎年, ストライキが反復しており, 不安定な労使関係が続いている。今後, グローバル競争の中で, 協力的な労使関係を築くことが大きな課題となっている。

注

¹ 李元雨「韓国の労働組合と経営者団体」, 佐護譽・韓義泳編『企業経営と労使関係の日韓比較』泉文堂, 1991年, pp. 160-161。

- ² 同上, pp. 161-162。
- ³ 全評は、1947年3月、米軍政布告により非合法組織とされ、1949年に完全解体された。
- ⁴ 李元雨「韓国の労働組合と経営者団体」、佐護譽・韓義泳編『企業経営と労使関係の日韓比較』泉文堂、1991年、pp. 163-164。
- ⁵ 詳しくは、安熙卓「韓国の労働運動の歴史的展開」九州産業大学『経営学論集』第28巻第1号、2017年、pp. 1-25。
- ⁶ 詳しくは、趙性載「産別労組および産別交渉の実態と評価」禹宗杭編『韓国の経営と労働』日本経済評論社、2010年、pp. 89-118参照。
- ⁷ 本調査は、韓国労働研究院に委託したもので、727社の団体協約書を分析したものである。
- ⁸ 萩原進「韓国労使関係の歴史的展開と現状の基本問題」法政大学大原社会問題研究所編『現代の韓国の労使関係』御茶ノ水書房、1998年、p. 20。
- ⁹ 白弼圭『韓国労使関係の新構造』日本経済評論社、1996年、p. 183。
- ¹⁰ この点については、安熙卓「韓国企業の社員区分と社員等級制度」安熙卓『韓国企業の人的資源管理—その特質と変容—』文真堂、2011年、pp. 9-30および金鎔基「韓国の重工業大工場における人事制度改革」法政大学大原社会問題研究所編『現代の韓国労使関係』御茶ノ水書房、1998年、pp. 125-144参照。
- ¹¹ 白弼圭『韓国労使関係の新構造』日本経済評論社、1996年、p. 183-184および金元重「韓国労使関係の変遷と構造的特質」法政大学大原社会問題研究所編『韓国労使関係の展開と現状』総合労働研究所、1997年、p. 24。
- ¹² ユニオン・ショップ制において問題となるのが、この規定による使用者の解雇義務を果たして認めるかどうかである。この点については、議論が分かれている。詳しくは、雇用労働部『団体協約実態調査』2014年、pp. 290-292参照。
- ¹³ 雇用労働部の『団体協約実態調査』2014年、p. 294。
- ¹⁴ 公共労総は、公共部門の労働組合で2016年12月6日に結成された。公共労総の傘下には、全国統合公務員労働組合、全国地方公企業労働組合連盟、国家公務食労働組合連盟、教師労働組合連盟、全国郵便局労働組合、公共医療連盟などから構成されている（公共サービス労働組合総連盟ホームページ <http://kcpu.org/>）。
- ¹⁵ 韓国労働組合総連盟ホームページ <http://www.inochong.org/>
- ¹⁶ 雇用労働部「全国労働組合組織現況」。
- ¹⁷ 民主労総の発足背景と活動については、金在源『韓国の労働問題と労使関係定立方案』韓国経済研究院、1996年、pp. 367-375参照。
- ¹⁸ 韓国では、2010年1月の「労働組合及び労働関係調整法」（1997年制定）の改正では、従来は許容されていなかった一つの事業又は事業所における複数の労働組合の組織や加入が自由にできるようになった（複数労働組合制度。2010年7月施行）。
- ¹⁹ 朴昌明「<トピックス>韓国労働社会の二極化 第18回 韓国の労使関係①『労働組合の組織力』」『東洋経済日報』。
http://www.toyo-keizai.co.jp/news/topics/2016/18_18.php (2016/12/02)。
- ²⁰ 公共部門労使関係については、盧グァンピョ「公共部門労使関係—公共機関を中心に」『月刊労働レビュー』2017年1月号、pp. 31-47および朴英凡・李相徳『公共部門の労使関係』韓国労働研究院、1990年参照。
- ²¹ 超企業労組とは、一般企業の労働者が通常加入する個別企業労組とは異なり、企業または事業場単位を超えて地域・産業・職種などを組織単位として組織された単位労組を言う。すなわち、超企業労組とは、産別労組、地域別・業種別労組を含む概念である。
- ²² 雇用労働部「全国労働組合組織現況」2016年、p. 15。
- ²³ 公務員労組加入が排除される公務員とは、①他の法律適用(事実上、労務に従事する公務員、国・公立教員)、②公務員労組法の適用除外(5級以上公務員、特定職公務員、政務職公務員)、③公務員労組法上の加入制

限対象（6級以下のうち、指揮監督、業務総括者、労組との関係において行政機関の立場に立つ者、労働関係の調整、監督等の業務従事者）である。

- ²⁴ 全国教職員労働組合ホームページ <https://www.eduhope.net/>。
- ²⁵ 金元重「韓国労使関係の変遷と構造的特質」法政大学大原社会問題研究所編『韓国労使関係の展開と現状』総合労働研究所，1997年，pp. 28-33参照。
- ²⁶ 詳しくは，韓国経営者総協会『韓国経総20年史』1990年参照。
- ²⁷ 韓国経営者総協会ホームページ <http://www.kefplaza.com/>。
- ²⁸ 韓国経営者総協会『韓国経総20年史』1990年 pp. 275-277。
- ²⁹ 全国経済人連合会ホームページ <http://www.fki.or.kr/>。
- ³⁰ 大韓商工会議所ホームページ <http://www.korcham.net>。

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「韓国の労働運動の歴史的展開」九州産業大学『経営学論集』第28巻第1号，2017年，pp. 1-25。
- 安熙卓『韓国企業の人的資源管理－その特質と変容－』文真堂，2011年。
- 李秉勲「韓国における非正規雇用に対する労働組合の影響」立命館大学『人文科学研究所紀要』第99号，2003年，pp. 149-182。
- 李元雨「韓国の労働組合と経営者団体」佐護譽・韓義泳編『企業経営と労使関係の日韓比較』泉文堂，1991年，pp. 159-185。
- 李ジョンヒ「2016年労使関係評価と2017年展望」『月刊労働レビュー』2017年1月号，pp. 7-28。
- 禹宗杭編『韓国の経営と労働』日本経済評論社，2010年。
- 韓国労働研究院『2017 KLI 労働統計』。
- 韓国経営者総協会『韓国経総20年史』1990年。
- 金元重「韓国労使関係の変遷と構造的特質」法政大学大原社会問題研究所編『韓国労使関係の展開と現状』総合労働研究所，1997年。
- 金鎔基「韓国の重工業大工場における人事制度改革」法政大学大原社会問題研究所編『現代の韓国労使関係』御茶ノ水書房，1998年，pp. 125-144。
- 金在源『韓国の労働問題と労使関係定立方案』韓国経済研究院，1996年，pp. 367-375。
- 金亨培『労働法』博英社，2010年。
- 雇用労働部『団体協約実態調査』2014年。
- 雇用労働部『2018年版雇用労働白書』2018年。
- 雇用労働部「全国労働組合組織現況」各年。
- 雇用労働部「全国教員労働組合組織現況」各年
- 雇用労働部「全国公務員労働組合組織現況」各年
- 佐護譽・韓義泳編『企業経営と労使関係の日韓比較』泉文堂，1991年。
- 萩原進「韓国労使関係の歴史的展開と現状の基本問題」法政大学大原社会問題研究所編『現代の韓国の労使関係』御茶ノ水書房，1998年，pp. 3-25。
- 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。
- 趙性載「産別労組および産別交渉の実態と評価」禹宗杭編『韓国の経営と労働』日本経済評論社，2010年，pp. 89-118。
- 盧グァンピョ「公共部門労使関係—公共機関を中心に」『月刊労働レビュー』2017年1月号，pp. 31-47。

韓国の労働組合と経営者団体

白弼圭『韓国労使関係の新構造』日本経済評論社, 1996年。

朴英凡・李相徳『公共部門の労使関係』韓国労働研究院, 1990年。

河甲来『勤労基準法』中央経済, 2009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。