

韓国の労働法制における 労働者の集団的意思反映構造

車 東 昱

(東京大学大学院)

韓国は、企業別労働組合中心の労使関係、日本の過半数代表制に類似した勤労者代表制を持つ一方、日本にはない労使協議会制度を持っている。韓国の現在の3つの制度の内容と労働者の意思反映構造を分析することは、日本における今後の労使関係システム、特に、従業員代表制を労働組合や過半数代表制との関係でどのように捉えるのかについて、有益な比較法的検討材料を提供すると思われる。労働組合は企業別組合中心で、日本と同様であるが、2011年から交渉窓口一本化制度が導入され、決定された交渉代表組合には排他的交渉地位が与えられる。同時に、交渉代表組合と使用者は、交渉窓口一本化に参加した労働組合またはその組合員に対して公正代表義務を負う。公正代表義務を法律上、交渉代表組合のみならず使用者にも課すことで、少数者への配慮の実効性を高め、少数組合の交渉権限の制約という問題を補完している。そして、交渉代表組合は、日本と異なり少数組合員にも拡張適用される協約の一般的拘束力制度を通じて、事業場の全従業員に適用される協約締結権を有することとなり、一種の従業員代表的側面を持つなど、独特の発展を遂げている。また、勤労者代表について提起される問題は、日本と同様であるが、勤労者代表の再検討や改善よりは、むしろ労使協議会制度の改善または再構成を通じた従業員代表の議論がある。韓国の労使協議会は労使共同で組織されており、組合や過半数代表とは異なる労使間の集団的協力と発展を目的とする制度である。そして、広範な所管事項が規定され、集団的労使関係についてのほとんどの問題が協議できることも注目される。

目次

- I はじめに——日韓の集団的労使関係システムと課題
- II 韓国における3つの労働者代表制度と集団的意思反映構造
- III 結語

I はじめに——日韓の集団的労使関係システムと課題

日本において、労使関係法上、労働者を集団的に代表する制度としては、労働組合、労働基準法等における事業場の過半数代表制、そして労働基準法38条の4が規定する労使委員会の3つがあ

る。労働組合の組織率は低下を続けている(2015年現在、17.4%)。また、正規労働者を中心に組織されている労働組合は、増加する非正規労働者の利害を、十分に代表し得ているとは言えない状況にある。そして正規労働者内部でもその利害要求が多様化している。

第2の事業場内の全労働者を代表する過半数代表制¹⁾は、過半数組合が存在すればこれが過半数代表となるが、そうでない場合、事業場の労働者の過半数を代表する者(過半数代表者)という1人の労働者がその任務を担う。しかし、労働基準法施行規則は過半数代表者の民主的選出を規定するに留まり、全労働者の意見集約の手段・手続の

規制はなく、また、その常設性や機関性もないなど、制度も不完全である。

第3の労働基準法上の労使委員会²⁾は、過半数代表制に比べて常設性、機関性を備えているが、労働者側委員を過半数代表が指名する問題、労働者側委員の意思決定に一般労働者が意思を反映させる手続が用意されていないなどの問題がある³⁾。他、現行法上、その設置が必須となるのは企画業務型裁量労働制の導入の場合に限られ、ほとんど普及が進んでいないという問題⁴⁾がある。

過半数代表制と労使委員会は、事業場の労働者全員を代表する点では従業員代表制と類似するが、ドイツの事業所委員会(Betriebsrat)のようにその意思反映プロセスやその協定の効力などについて法整備の進んだ制度とは大きな懸隔がある。以上のような状況の中、日本では多様な労働者の意思反映が可能な新たな集団的労使関係システムの模索が始まり、特に、従業員代表制に関する関心が高まっている⁵⁾。

これに対して、韓国の集団的労使関係システムは以下のとおりである。第1に「労働組合および労働関係調整法(以下、労組法)」上の労働組合が存在する。組合の組織形態は、日本と同様、企業別組合が中心であり、また、その組織率が低下していることも同様である(2014年現在10.3%)。しかし、複数組合主義を許容した関係で、近時、「交渉窓口一本化」という独特の制度が導入された。第2に、(日本の労働基準法に相当する)勤労基準法上の勤労者代表という過半数代表制が導入されている。そして第3に、「勤労者参与および協力増進に関する法律(以下、勤参法)」が規定する労使協議会という労使双方の委員から組織される協議機関がある。この制度は、従業員代表制の一般的特徴として挙げられる法定の強制代表⁶⁾・常設性・機関性をすべて有する制度である。これは、組織形態こそ労使の代表委員からなるという点で日本の労使委員会と類似するが、その設立背景や機能は異なっている。労使協議会は、後述するとおり広範な協議事項が定められており、組合のない事業所については唯一の労使の常設的かつ集団的意思協議(ないし合意)機構としての性格を持つ。

すなわち、韓国は、企業別労働組合中心の労使関係、日本の過半数代表制に類似した勤労者代表制を持つ一方、日本にはない労使協議会制度を持っている。韓国の集団的労使関係法制について、韓国の現在の3つの制度の内容と労働者の意思反映構造を検証し、それらがどのような機能を果たし、また課題に直面しているのかを分析することは、日本における今後の労使関係システム、特に、従業員代表制を労働組合や過半数代表制との関係でどのように捉えるのかについて、有益な比較法的検討材料を提供すると思われる。

II 韓国における3つの労働者代表制度と集団的意思反映構造

1 労働組合

(1) 韓国の労働組合の基本的性格

企業別労働組合を中心とする韓国の労働組合は、日本の企業別組合システムと基本的に同様な体系を有する。また日本と同様に、韓国憲法33条は、労働三権(団結権、団体交渉権、団体行動権(争議権))を規定し、これに基づいて労組法を制定しているため、組合に関する基本的な理解はほぼ同じである。労働者は自分の意思によって労働組合に加入することを原則としており、また脱退の自由も持つ。そして、このような自主的団結体としての労働組合は、憲法上の労働三権と労組法上の権利が認められ、集団的労使関係の当事者として、労働協約を通じて彼らの集団的意思を反映している。全体労働者としての代表という認識よりは、組合員の代表として活動する構造を持っているが、当該事業所の同種の労働者の過半数⁷⁾が一つの労働協約の適用を受ける場合、当該事業所の他の労働者についても、その労働協約が適用されるという一般的拘束力(労組法35条)⁸⁾を持つ。

(2) 複数組合の認定と交渉窓口一本化制度の導入

2011年から許容された事業所内の複数組合の認定とともに、交渉窓口の一本化制度が導入された。交渉窓口一本化制度とは、1つの事業または

事業場で組織形態に関係なく、労働組合が2つ以上存する場合、労働組合は、交渉代表組合を決めて交渉を要求しなければならないというものである（労組法29条の2第1項本文）。

使用者が、交渉代表組合の自律的決定期間内に個別交渉に同意した場合は、個別交渉が可能である（労組法29条の2第1項但書）。自律的決定期間内に交渉代表組合の決定が失敗した場合、参加組合の組合員全体の過半数で組織された労働組合が交渉代表組合となる。2つ以上の労働組合が委任または連合などの方法で組合員全体の半数以上になる場合も過半数組合に含まれる（労組法29条の2第3項）。過半数組合が存在しない場合は、参加労働組合が共同で構成した交渉代表団を交渉代表組合とするが、この代表団には、組合員数が参加労働組合の組合員全体の10%以上の労働組合のみが参加できる（労組法29条の2第4項）。そしてこのような共同交渉代表団が構成されなかった場合、労働委員会は当該労働組合の申請により、組合員の割合を考慮して、交渉団の構成を決定することができる（労組法29条の2第5項）。

決定された交渉代表組合は、交渉を要求したすべての労働組合または組合員のために（事業場の全労働者ではない）使用者と交渉することができる。この排他的交渉地位が確立されると、使用者は、交渉代表組合ではない労働組合の団体交渉要求を拒否できる。また、交渉代表組合と使用者は、参加労働組合またはその組合員間に、合理的な理由なく差別してはならない（労組法29条の4第1項）と、法律により使用者と交渉代表組合双方に公正代表義務が課されている。公正代表義務が使用者にも課された理由として、使用者の協力を通じた実効性確保があげられる⁹⁾。公正代表義務の違反については、労働委員会の是正命令を求めことができ、是正命令に対する不服手続などは不当労働行為救済命令に対するそれが準用され、罰則の適用もある。交渉代表組合の地位は、使用者と締結した最初の労働協約の有効期間が2年である場合はその期間満了日まで、2年以内の場合には労働協約の効力発生日を基準に2年になる日まで維持されるとし、交渉代表たる地位が一時的なものではないと規定している。

交渉窓口一本化制度施行初期には、少数組合の団体交渉権の侵害などに関連して違憲論が主張されたが、次述するように、憲法裁判所は合憲と認めている。

(3) 団体交渉の交渉窓口一本化手続及び韓国の労働組合の特徴

韓国の窓口一本化における交渉代表は、アメリカの排他的交渉代表のように交渉単位内の非組合員を含む全従業員を代表するのではなく、単に参加組合の全組合員を代表するものである。したがって、一定の単位内の全従業員を当然に代表するという従業員代表機能を持つものではない。ただし、事業場内の参加組合の組合員数が全従業員の過半数になる場合には、少数組合が協約を締結していない限り、一般的拘束力による協約の拡張適用¹⁰⁾が可能となる。従前は、1つの過半数組合が協約を締結した場合にこのような拡張適用が可能であったが、窓口一本化制度の下では、複数の組合が参加して事業場の過半数となる場合にも、当該交渉代表組合の協約について拡張適用が可能となる。そして、交渉窓口一本化により交渉代表組合は少数組合をも代表する結果¹¹⁾、使用者は少数組合からの団体交渉要求を拒むことができることとなった。この場合、アメリカの排他的交渉代表と似た状況となるが、韓国の交渉代表組合の選出について、結果的に代表されることとなる非組合員・他組合員¹²⁾はアメリカとは異なり、代表決定プロセスへの関与が保障されていない。

団体交渉において、交渉窓口一本化手続の導入によって事業所内に複数組合が存在する場合、特に過半数組合が存在する場合は、少数組合はその団体交渉権が制限される（労組法29条2項）。これについては違憲訴訟が提起されたが、既述のように、憲法裁判所は、効率的かつ安定的な交渉体制の構築、労働条件の統一化などが目的となっているため、少数組合が団体交渉権の制限を受けるとはいえ、将来に交渉代表になる可能性があること、窓口一本化による労働協約の一律的適用など、適正な労働条件の実現という団体交渉権の実質的保障のための不可避な制限で、結果的には過度な制限ではないとし、比例の原則により、その合憲性を認めている¹³⁾。さらに、同裁判所は労

組法の規定により、交渉代表組合及び使用者に公正代表義務を課すことで、少数組合に対する交渉権の制限を補完しているとした。

すなわち、韓国の交渉窓口一本化制度は事業場内の全労働者ではなく、もっぱら事業所内に複数存在しうる労働組合の組合員を対象とする団体交渉を一本化するために、少数組合の団体交渉権を制限したといえる。これは日本と同様に団体交渉拒否を不当労働行為とする韓国において、複数組合主義を認めるとともに、少数組合の交渉権限に一定の制限を加えたことになる。それゆえ少数組合も憲法上の労働三権保障により完全な団体交渉の権利を有すると解する立場からは、違憲論が生ずることとなる。また、少数組合は、交渉代表組合の団体交渉に関して公正代表義務を通じて受動的配慮を受けるだけで、積極的に（少数）組合の構成員たちの意思を反映できないという限界もある¹⁴⁾。また、事業場内に組合員の過半数で組織された組合が存在しない場合の共同交渉代表団においても、全体組合員数の100分の10未満で組織された組合は共同交渉代表団の一員になれない制限が存在するなど、交渉窓口一本化手続によって少数組合には、集団的意思反映手続において相当の制限が発生する。

交渉窓口一本化による交渉代表組合は、事業場の複数の組合の組合員を統一的に代表するものであり、事業場の全労働者を代表する制度ではない。しかし、協約の一般的拘束力制度と相まって、結果的に全従業員の労働条件に及ぶ交渉・協約の締結に関する代表にもなるので、強制代表としての性格を持つ場合がある。アメリカの排他的交渉代表制と共に、労働組合が単位内の全従業員を代表するという意味で一種の従業員代表的機能を発揮する場面として注目される。

2 勤労基準法上の勤労者代表

(1) 勤労者代表の意味及び権限

韓国の勤労基準法は、1997年に、日本の労働基準法上の過半数代表と同様に、事業場の“勤労者代表”を導入した。勤労基準法24条3項は勤労者代表を、事業または事業場に労働者の過半数で組織された労働組合がある場合にはその労働組

合、そのような過半数組合がない場合には労働者の過半数を代表する者と定義している。勤労基準法上、勤労者代表との書面による合意を要求する事項については、使用者単独ではもちろん、労働者との個別的合意によっても法定基準から逸脱することはできず、勤労者代表との合意が必要となり、また、協議義務事項については勤労者代表との協議が必要となる。

使用者が勤労者代表に対して負う義務としては、①協議義務として、経営上の理由による解雇（整理解雇）を避けるための方法及び解雇の基準等に関する勤労者代表との協議義務（勤労基準法24条3項）、妊婦及び18歳未満の労働者の夜間や休日労働の制限の例外について、例外実施の可否及び方法についての協議義務（勤労基準法70条2,3項）がある。次に、②合意義務（労使協定締結権限）として、変形労働時間制、フレックスタイム制、補償休暇制¹⁵⁾、みなし労働時間制や裁量労働時間制、勤労時間及び休憩時間の特例、使用者による年休の一方的な時季指定が規定されている。ただし、日本と異なり、一般的な時間外労働を、労使協定締結を条件に許容する制度（日本の36協定に相当する制度）は導入されていない。時間外労働のためには、使用者と労働者との個別的合意が必要となる。この点は、日本との顕著な相違である。また、就業規則の作成・変更の際に過半数代表との意見聴取に関する規定は、1989年法改正で「勤労者の過半数を代表する者」から「勤労者の過半数」に変更され、この「勤労者の過半数」は過半数代表とは異なる概念とされている¹⁶⁾。

(2) 勤労者代表の構成及び選出

過半数組合が存在する場合、その労働組合が勤労者代表となるため、構成及び選出は特段問題とならない。これに対し、過半数組合が存在しない場合は、勤労者代表の構成及び選出が問題となる。韓国の勤労基準法は勤労者代表に関してその定義を規定しているだけで、代表の選出方法及び構成に関しては、1997年の導入以来現在まで、何ら規定していない。したがって、労働者の過半数を代表するということが証明されただけで、適法な代表となる。ただし、労働者を代表するという特性及び労働者自らの決定による代表である必

要から、使用者の指名などは認められない。また、勤労者代表は、書面による合意の時点で労働者の意思を代表する一時的代表であるため、新たな合意時には再び新たな勤労者代表が選出されなければならない。整理解雇の事例において、労使協議会との協議を経たものであれば、協議義務の要件が満たされたことになるという大法院（日本の最高裁判所に相当）判決があった。しかし、これに対しては多くの批判があり、その後、類似の判決は見られない¹⁷⁾。

(3) 勤労基準法上の勤労者代表の選出制度・代表性の課題及び検討

事業または事業場内に過半数組合が存在する場合、勤労基準法上の勤労者代表は過半数組合となるため、非組合員や少数組合の意見集約なしで、過半数組合は使用者との書面合意締結が可能となる。過半数組合は迅速かつ一律的な法定基準からの逸脱のための民主的当事者たる地位に立つ反面、過半数組合が全従業員の代表としての意思決定を行う際に、組合員以外の労働者とその意思決定に関与する規定はなく、過半数組合にも何らの義務も課されていない。また、過半数組合が存在しない場合に選出される勤労者代表については、その代表性が制度的に担保されていない。すなわち、一時的な代表としての問題はともかく、全体の意思を民主的に代表するための一般的方法としての民主的選挙による勤労者代表の選出が法定されていない。また、現在、行政解釈が認めている回覧による署名方法などは、個別的意思形成の集約過程において使用者の介入の可能性が高い。また、勤労者代表の選出以降、労働者の意見集約等に関する義務が存在しない点は、過半数組合の場合と同様である。

韓国の勤労者代表は、関係する事項について事業所内の全員の労働条件に影響を与える協定等を締結し、強制的に代表する点から見て従業員代表としての性格を有する。しかし、その選出制度、代表性については問題がある。また、韓国の勤労者代表は、法律が規定する内容については書面合意（すなわち拒否権）を持つなど強力な権限を有するが、その権限は数少ない法定事項に限定されている。そして、当該事項に関して合意が成立し

ない場合に（ドイツの仲裁委員会のような）終局的解決を行うルートは存在せず、代表選出以降から書面合意（労使協定）まで、代表される労働者の意思決定への参加も担保されていない。そして、強制代表の効果が認められる場合に問題となる公正代表義務も定められておらず、集団的意思決定構造の担い手としての従業員代表としては、多くの課題を抱えている。

3 勤参法上の労使協議会

(1) 労使協議会の構造

労使協議会は、朴正熙政権（1960～1979年）の下で、1963年の労働組合法の改正時に導入され、1980年には労使協議会法が制定された。1980年の労使協議会法は、協議会の設置を強制し、争議権を持たない労使協議会との団体交渉を実質的に意図していた。その後、1997年の改正で、法律の名称を変更し、労働者参加の程度と範囲を拡大し、現在に至っている。労使協議会は、労働者と使用者の参加と協力を通じて労使共同の利益を増進し、産業平和を維持しながら企業の健全な発展を図ることを目的としている（勤参法1, 3条）。すなわち、労働者の集団的利益代表のための機構だけでなく、協力的労使関係をその目的とするものであり、2008年現在の調査によれば、組合のない事業場は72.0%、組合のある事業場は92.4%に労使協議会がある¹⁸⁾。

労使協議会は、常時勤労する労働者30人以上の、労働条件の決定権がある事業または事業場単位で設置が強制されており（勤参法4条1項）、使用者が労使協議会の設置を拒否または妨害した場合には罰則が適用される（勤参法30条¹⁹⁾）。労使協議会は労使委員同数の原則が規定され、各3人以上10人以下で構成される（勤参法6条1項）。労働者を代表する勤労者委員は、労働者が直接・秘密・無記名投票により選出する（勤参法施行令3条1項）。ただし、事業場内に過半数組合が存在する場合、勤労者委員は過半数組合の代表者およびその過半数組合が委嘱する者とする規定しており（勤参法6条2項）、この場合、労使協議会の勤労者委員は事実上全員が組合により委嘱される組合員となる。使用者委員は、該当事業または事

業場の代表者、およびその代表者が委嘱する者である（勤参法6条3項）。任期は3年で、再任が可能であり（勤参法8条1項）、非常任・無報酬で活動する（勤参法9条1項）。労使協議会への出席、及びこれに直接関連のある時間に関しては勤労したとみなされる（勤参法9条3項）。

労使協議会は3カ月ごとに開催しなければならない（勤参法12条1項）、使用者委員側が議長となる。労使協議会は公開が原則で、会議は労使委員過半数の出席で開催され、出席委員の3分の2以上の賛成で議決される（勤参法15条）。また、労働組合の団体交渉及びその他のすべての活動は、この勤参法による影響を受けない（勤参法5条）。労使協議会で協議したとしても、それは団体交渉とは異なるため、当該事項を改めて団体交渉の対象とすることは可能であり、また、労使協議会で合意ないし議決されなかった（決裂した）としても、そのことを実質的な団体交渉が決裂したと主張して、争議行為に訴えることもできない²⁰⁾。

(2) 労使協議会の任務（報告、協議、議決事項）

使用者が、労使協議会に対して報告義務を負う「報告事項」としては、経営計画や実績、生産計画、人員計画、企業の経済及び財政的状況がある（勤参法22条）。また、労使協議会は労使間の協力的労使関係を目的とした機関であるので、その「協議事項」は非常に広範に規定されている²¹⁾。もちろん、これらの協議事項について、労使が単なる協議にとどまらず、合意して議決することも可能である（勤参法20条2項）。

労使協議会の法定「議決事項」については、使用者は議決なしに一方的に実施することはできない。そのような議決事項として、労働者の教育訓練および能力開発基本計画の樹立、福祉施設の設置と管理、社内労働福祉基金の設置、苦情処理委員会で議決されなかった事項²²⁾、各種労使共同委員会の設置に関する事項が列挙されている（勤参法21条）。議決事項に関して、議決されて以降に、これを履行しない場合には刑罰が科されるが（勤参法30条2号）、議決自体が失敗した場合には、内部の仲裁機構あるいは労働委員会その他の第三者の仲裁を受けることができる（勤参法25条）。仲裁決定がなされた場合にはこれに違反すると刑

罰が科される。ただし、仲裁付託は強制されないことに留意しなければならない。

韓国の労働法制において、労使協議会は協力的労使関係に向けた全従業員の強制代表としての特殊性を有するが、その構成の問題はともかく、協議または議決の際に、その構成員である一般労働者の意思決定過程への参加ルートは用意されておらず、また、議決された事項を履行強制する仕組みが存在しない。また、協議事項と団体交渉事項が多く競合する可能性があり、実際に、労使協議会は過半数組合のある場合において、団体交渉の事前的準備手続として機能しているとも評価されている。そして、組合が存在しない事業所においては、労使協議会で事実上の団体交渉とも言える集団的意思決定のための労使協議の場として機能する場合もある。

(3) 労使協議会の集団的意思反映構造に関する問題

1) 代表選定の問題と少数者意見反映の仕組みの欠如

労使協議会の勤労者委員については直接・秘密・無記名投票による選出が規定されている。しかし、事業所内に過半数組合が存在する場合、過半数組合は勤労者委員選定の全権を持つと規定されている。また、過半数組合が勤労者委員を委嘱する際に、少数者への配慮や、少数組合ないし非組合員に対する一定比率の任命義務などは全く定められていない。その結果、労使協議会は事業所内の様々な問題に関して協議するにもかかわらず、過半数組合の立場から運営される可能性が高い。また、過半数組合が存在する場合、韓国の労働組合は、正規職労働者中心であるため、非正規労働者の立場やこれと関連した協議などは積極的には行われ難い傾向にある。

また、実際の労使関係においては、事業所内に労働組合が存在しない、使用者が労使協議会の勤労者委員を指名する、あるいは協議会開催の義務違反が少なくない等、制度が正しく機能しない実情も指摘されている。なお、労使協議会は複数組合を前提とせず設計された制度であるため、現行法下で、交渉代表として選定された組合（交渉代表組合）が事業場内の過半数組合（全従業員の過

半数で組織されている組合)ではない場合、当該交渉代表組合は過半数組合でない以上、勤労者委員選定には関与できないままである。

2) 労使協議会の従業員代表としての役割遂行可能性

事業場の労働者は、事業所内に過半数組合が存在する場合、その過半数組合(代表者及び委嘱された勤労者委員)によって代表され、過半数組合が存在しない場合、自分たちが選挙によって選出した勤労者委員によって代表される。選挙によって選出された勤労者委員は、使用者委員と事業所内の多くの問題に関して協議し合意することになる。事業場の一般の労働者は、この労使協議会の協議(合意)について、自らの意思と関係なく、労働時間の運営や賃金の支給方法及び賃金体系構造等の制度改善など、そしてその他の協議をした労働条件によって自分の労働条件に間接的に影響を受ける。これは事実上の影響ではあるが、自発的意思と関係なく代表される労使協議会が従業員代表制類似の機能を事実上営んでいるとみることもできる。もっとも、労使協議会の勤労者委員は、事業所内の様々な事案に関する協議の権限を有するが、労働者の労働条件まで代表する者として選出されたわけではない。したがって、労使協議会の勤労者委員は、別途の立法がない限り、労使協議会の勤労者委員というだけで勤労基準法上の書面合意(労使協定)の締結の権限を持つわけではないとされている。また、その労使合意(議決)の性格自体について法律上明確に規定されておらず、労使協議会の労使合意(議決)の法的効力については学説上も議論が分かれている状況である²³⁾。

また、法律の目的から見れば、協力的労使関係を目指す制度であり、使用者から色々な支援を受けることが認められる。しかも使用者と共同で構成され、使用者から独立した機関ではない。そして、広範な協議が可能な制度であるが、ドイツの事業所委員会のような具体的労働条件に関する共同決定権や合意に達しない場合の仲裁委員会は用意されていない。そして、窓口交渉一本化制度とは異なり、公正代表義務も法定されていないなど、代表の行為を監視・コントロールする制度も

存しない。したがって、労使協議会は労使コミュニケーションを図り、広範な協議によって事業場における労使関係に事実上の影響を与える制度とは言えるが、それ以上に従業員代表的な全従業員に法的効果を及ぼす機能を有するか否かについては、労使委員会決議の法的効力について理論的整理がついていないため、現時点においては確定的な整理は困難な状況である。

このように、現在の勤参法上の労使協議会制度は、種々の問題点も指摘されている。その一つの原因として、労使協議会制度が、真正な労働組合の拡大を抑止しようとする政治的意図の下に導入されたという歴史的経緯²⁴⁾が大きく作用している可能性がある。他方、勤労基準法上、過半数組合がない場合の勤労者代表と比較すると、これよりは制度化された従業員代表組織としての側面を見ることも可能である。

III 結 語

韓国の集団的労使関係システムにおける3つの労働者代表制度の検討からは、以下の特徴を指摘できる。労働組合は企業別組合中心で、当該組合員を代表して団体交渉を行う点で日本と同様である。しかし、韓国では2011年から交渉窓口一本化制度が導入され、その際、交渉代表組合は代表する他の労働組合に対して公正代表義務を負う。また、公正代表義務を法律上、交渉代表組合のみならず使用者にも課すことで、少数者への配慮の実効性を高め、少数組合の交渉権限の制約という問題を補完している。そして、交渉窓口一本化による交渉代表組合は、日本と異なり少数組合員にも拡張適用される協約の一般的拘束力制度を通じて、事業場の全従業員に適用される協約締結権を有することとなり、一種の従業員代表的側面を持つなど、独特の発展を遂げている。

勤労者代表について提起される問題は、日本と同様であるが、韓国では勤労者代表制の再検討ないし改善の議論はほとんど見られず、むしろ労使協議会制度の改善または再構成を通じた従業員代表の議論が存在する。その理由は、おそらく勤労者代表制は限定された事項に限ってしか採用され

ておらず、その利用自体も少なく²⁵⁾、他方で、事業場の全員を代表する労使協議会は設置が義務づけられ、勤労者代表制より長い歴史を持って展開されてきたことと、労使協議会は設置率も高く、勤労者代表とは異なり代表の民主的選出手続が規定されているといった事情が影響しているものと推測される。

韓国の労使協議会は労使共同で組織されており、組合や過半数代表とは異なる労使間の集団的協力と発展を目的とする制度として制定され、すでに長い実績を持つ。そして、広範な所管事項が規定され、集団的労使関係についてのほとんどの問題が協議できることも注目される。しかし、1980年法による労使協議会は、労働組合を回避し、労働者代表組織としては争議権を持たない労使協議会との協議・交渉を中核に据えた労使関係を意図したことから、韓国ではその否定的側面が多く指摘されている²⁶⁾。

日本においては労働組合組織率が17.4%と低迷し、組合の存在しない労働関係が広がっている問題があり、法定基準の解除や就業規則の変更問題に関与する過半数代表は、過半数組合が存在しなければ個人たる「過半数代表者」となってしまう、適正な労働者の代表として機能し難いという問題点が指摘されている。こうした日本の状況と比較すると、韓国の労使協議会は、確かに従業員代表制度としては相当に制度化された存在とも言える。しかし、他方で、使用者から独立した労働組合が集団的労使関係の中核であるべきとすると、労使協議会が広範な領域で活動可能とすると、その存在が真正な労働組合の出現を阻害する可能性がある。韓国では後者の点が特に問題とされていることにも十分に留意する必要がある。

以上のように韓国の3つの労働者代表制度は、日本と似たような企業別組合を中心とする分権的労使関係システムの中で、日本とは異なる制度を進展させ、その制度内部で種々の法的問題にも直面しつつ制度改変を図ってきている。これらの韓国集団法の展開は、日本の集団法の直面する課題、とりわけ日本において従業員代表制を考える際に、重要な検討の素材を提供しているように思われる。

- 1) 過半数代表は、罰則付の労働条件の法定基準を解除する労使協定の締結（例えば、法定時間外労働を許容するいわゆる36協定）、使用者の就業規則作成・変更に関する意見聴取、そして、労働基準法及び他の法律についての多様な政策目的を実現するための制度における関与の機能（例えば、助成金の支給要件としての労使協定締結）を有する制度である。労働政策研究・研修機構「様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集団的労使関係法制に関する研究会報告書」11頁。
- 2) 労働基準法上の労使委員会は、労使同数（正確には委員の半数以上を労働者側委員）で構成され、労働者側委員は、過半数組合または過半数代表者の指名による。労使委員会は、企画業務型裁量労働制の導入に必要な決議を行うほかに、法定労働時間制などに関する法定基準規制の解除に必要な労使協定を代替する決議を行うことができる。さらに、労働基準法38条の4第1項は労使委員会の目的として、賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを掲げ、集団的労使関係における労働条件全般についての広範な任務を与えている。しかし、これに対応した法律上の具体的な制度が用意されているわけではない。
- 3) 前掲注1) 10-14頁参照。
- 4) 労使委員会設置が義務づけられる企画業務型裁量労働制の採用率は0.6%にすぎない（厚生労働省「平成27年就労条件総合調査」）。
- 5) 以上のような状況については、前掲注1) 1頁以下（2013年）参照。
- 6) 労働者の意図と無関係に事業場に所属する労働者を自動的に代表する制度。
- 7) 日本では4分の3とされているが（日本の労組法17条）、韓国では要件が2分の1と緩やかである。
- 8) 日本の通説的理解とは異なり、韓国では労組法35条による一般的拘束力の要件が満たされた場合は、少数組合と協約を締結している場合を除き、少数組合員にもその効果が及ぶと解されている。また、使用者は一般的拘束力の適用を理由として少数組合からの団体交渉の要求を拒否できない。2011.11.17. 労使関係法制課 2313（行政解釈）。
- 9) 林鍾律『労働法』第14版120頁（博英社、2016年）。
- 10) 韓国の労組法には有利原則に関する明文がなく、これを明らかにする判例も存在しない。学説も分かれているが、労働協約の規範的効力によって労働協約が優先するという有利原則否定説が多数説になっている。また、既述のように、日本と異なり、原則として他組合員にも拡張適用の効力が及ぶ（前掲注8））。
- 11) 使用者が窓口一本化をしない旨同意した場合、例外的に個々の労働組合は使用者と団体交渉が可能である（労組法29条の2第1項但書）。
- 12) 少数組合の組合員は、自律的決定期間内の交渉代表組合の協議過程で一定の関与はできるが、それ以上の直接的関与はできない。
- 13) 憲裁2012.4.24. 宣告2011憲マ338決定。
- 14) そこで、労働界は交渉窓口一本化制度の廃止を主張している。
- 15) 使用者は勤労者代表との書面合意によって、勤基法56条による時間外労働・夜間労働・休日労働に対して賃金を支給することに替えて、休暇を与えることができる（勤基法57条）。
- 16) 就業規則の作成・変更に際しての意見聴取について定めた勤基法94条1項は、1989年の勤基法改正の以前には、過半数組合が存在しない場合の意見聴取の対象は「勤労者の過半数を代表する者」と規定されていたが、1989年の改正時に「代

- 表する者」が削除され「勤労者の過半数」とされたため、このように解されている。そして、この意見聴取の方法として、労働者の過半数が参加した会議での聴取が原則であるが、そうでない方法でも個人の意見表明の自由が保障されるなら可能とされている。また、この意見聴取義務の違反には勤基法114条による罰則が適用されるが、意見聴取義務は就業規則の不利益変更の場合を除き、効力発生要件ではないと解されている。前掲注9) 358, 359頁；大判1999.6.22. 98ドウ6647。
- 17) 李哲洙・李多恵「韓国における企業レベルの従業員代表制度」日本労働研究雑誌第630号80頁(2013年)；労働法実務研究会編『労働基準法注解Ⅱ』119, 120頁(博英社, 2010年)。
- 18) 韓国労働研究院『2008KLI労働統計』(2008年)。
- 19) 労使協議会が存在しない事業または事業場において、その設置義務を負う当事者に関しては何の規定もない。そして、条文上(勤参法30条)、設置義務違反自体は処罰しない。したがって、労使協議会が存在しないままでも、それ自体が処罰対象になるのではない。
- 20) 前掲注9) 653頁。
- 21) 協議事項として、生産性向上と成果配分、労働者の採用・配置及び教育訓練、労働者の苦情処理、安全保健及び作業環境の改善や健康増進、人事労務管理制度の改善、経営上または技術上の事情に応じた人員の配置転換・再訓練・解雇などの雇用調整の一般原則、作業及び休憩時間の運用、賃金の支給方法及び賃金体系構造等の制度改善、新技術導入または作業工程の改善、作業規則の制定または改正、職務発明に関する報償、労働者の福祉増進、女性勤労者の母性保護やその他の労使協調に関する事項を列挙している(勤参法20条1項)。
- 22) 勤参法は、苦情処理委員に関する規定を置き、苦情処理委員は、労使を代表する3人以内の委員から定め、その委員は労使協議会委員の中で選任すると規定する(勤参法26, 27条)。しかし、苦情処理に関する事項を勤参法20条に労使協議会の協議事項と規定しており、また、勤参法21条に議決

事項と定めるため、苦情処理委員会において協議して解決できなかった事項に関しては、労使協議会の議決事項と想定して処理することを意味する(前掲注9) 654頁)。

- 23) 労使協議会における議決については、紳士協定に過ぎず法的効力はないという見解から、労使合意である以上、労働協約には劣後するが就業規則よりも強い効果を認めるべきとの見解もあり、なお理論的整理がしていない。李承昱「労使協議会議決事項の効力」労働法学9号265頁以下参照(1999年)。
- 24) 前掲注17) 李哲洙・李多恵77頁。
- 25) 上述したように、韓国の勤労者代表は、日本のような時間外労働のための労使協定締結及び就業規則作成及び変更の際の意見聴取の当事者とはならない。
- 26) 労使協議会の関する実態調査によれば、組合のある事業所に関しては、過半数には至らない組合だとしても労使協議会を組合が掌握し、実際に組合の団体交渉の事前準備などで活用され、そして非組合員の利益を反映しないなどがあり、労使協議会が運営されるとしても内容的には制度が良く活用されると言えない場面があるとする。そして、組合のない事業所では、組合の設立を防止するため、使用者から労使協議会に積極的なケースが多く、福利厚生を中心に活発な協議が行われ、労働条件に関する事項も協議・交渉する。そして、組合のない事業所内には組合設立に関する労働者の関心もあまりないと指摘される。雇用労働部「労使協議会運営実態調査及び改善方案研究」54頁以下参照(2011年12月)。

ちゃ・どんうく 東京大学大学院法学政治学研究科総合法政専攻博士課程。最近の主な著作に「職務能力低下を理由とした解雇の効力——ブルームバーグ・エル・ビー事件」(東京高判平25・4・24)ジュリスト1481号90-93頁。労働法専攻。