

李明博政権下の韓国労使関係

(韓国経済システム研究シリーズ No. 24)

駿河台大学
朴 昌明

2013年2月

環日本海経済研究所
(ERINA)

李明博政権下の韓国労使関係

駿河台大学 朴 昌明

I. はじめに

韓国の労使関係というと、労働組合の要求貫徹路線や過激な労働争議を連想させることが多い。World Economic Forum (2012) の報告書によると、144 か国を対象に行った調査で韓国は国際競争力ランキングが 19 位と高い評価を受けている半面、労使関係の協力性 (Corporation in labor-employer relations) では 129 位と極めて低い評価を受けている (WEF, 2012, p.220, 221)。一方、このような韓国労使関係の性格にも変化の兆しが見られた。2011 年の労働争議発生件数 (交渉単位計上方式) は 65 件と 1987 年に大規模な労働争議が発生して以来史上最低値を記録し、労働損失日数も 429 千日と 1997 年末の IMF 経済危機以降最も低くなった (雇用労働部, 2012a)。また、労使協力宣言を行った企業は 2007 年 749 件だったのに対し、2011 年には 4,685 件と 6 倍程度増加した (雇用労働部, 2012c, p.687)。

このように、李明博政権期における韓国の労使関係は、「協調」と「対立」という相反する現象が並存してきたかのように見える。このような現象をどのように解釈すべきであろうか？本稿では、李明博政権下の韓国労使関係について一考察を行う。まず、労働組合組織力の現況について近年の労働関係法改定からの影響についてふれながら検討する。次に、雇用問題・賃金格差を中心に労働市場の現況が団体交渉に与えた影響について説明した上で、譲歩交渉・労使協力宣言に見られるような労使協調の拡散現象について検討する。さらに、労働争議発生件数や労働損失日数などの指標を用いて労働争議の発生規模について他の文民政権 (金泳三政権・金大中政権・盧武鉉政権) との比較を行いながら説明し、労働争議の発生原因や持続期間などから労働争議の特徴について検討する。最後に、上記の議論を踏まえて、近年の韓国の労使関係で見られる「協調」と「対立」の並存現象の本質を究明する。

II. 労働組合の現況

1. 労働組合組織力の低下

図表 1 は、労働組合組織力に関連する統計をまとめたものである。単位労働組合数は、1989 年をピークに 1998 年まで減少傾向にあり、IMF 経済危機を契機に 1999 年から 2002 年まで増

加に転じたが、それ以降は継続的に減少している。近年単位労働組合数が減少し続けている要因としては、一部の小規模の労働組合の解散、事実上活動停止している労働組合の整備、産業別・地域別・業種別など企業レベルを超えた組織形態の労働組合結成による企業別組合の減少（雇用労働部, 2011b, p.5）、企業側の積極的人的資源管理¹による組合回避や、あるいは不当労働行為²を含む組合の組織化や活動に対する妨害など（イ・ヨンミョン, 2012, pp.391-394）、様々な要因が考えられる。しかし、2011年7月には事業場単位の複数組合設立が解禁されたことにより、複数組合の設立申告が相次いだため、2011年の単位労働組合数は2010年より増加している。

<図表1>労働組合数・組合員数・組織対象労働者数・労働組合組織率

年	労働組合数		組合員数 (千人)	組織対象労働者 (千人)	組織率 (%)
	連合団体	単位労働組合			
1987	16	4,086	1,267	6,853	18.5
1988	21	5,598	1,707	8,764	19.5
1989	22	7,861	1,932	9,752	19.8
1990	22	7,698	1,887	10,264	18.4
1991	22	7,656	1,803	10,483	17.2
1992	22	7,531	1,735	10,568	16.4
1993	27	7,147	1,667	10,679	15.6
1994	27	7,025	1,659	11,450	14.5
1995	27	6,606	1,615	11,687	13.8
1996	27	6,424	1,599	12,020	13.3
1997	41	5,733	1,484	12,192	12.2
1998	43	5,560	1,402	11,166	12.6
1999	45	5,637	1,481	12,455	11.9
2000	46	5,698	1,527	12,701	12.0
2001	45	6,150	1,569	13,103	12.0
2002	43	6,506	1,606	13,839	11.6
2003	45	6,257	1,550	14,144	11.0
2004	44	6,017	1,537	14,538	10.6
2005	45	5,971	1,506	14,692	10.3
2006	53	5,859	1,559	15,072	10.3
2007	53	5,099	1,688	15,651	10.8
2008	56	4,886	1,666	15,847	10.5
2009	53	4,689	1,640	16,196	10.1
2010	54	4,420	1,643	16,804	9.8
2011	53	5,120	1,720	17,090	10.1

注：連合団体には、全国規模の産業別組合が含まれる。単位労働組合には、連合団体と設立申告された産業別組合支部・分会が含まれる。

出所：雇用労働部（2011b）, p.29; 雇用労働部（2012d）, p.4, 15 から作成。

労働組合組織率は、1989年の19.8%をピークに若干増減の起伏はあるものの基本的には低下

¹ 非組合企業が組合組織化を回避する方法の一つとして積極的人的資源管理が挙げられる。積極的人的資源管理は、労働条件、教育訓練、配置転換、キャリア開発、苦情処理などを通じて労働者の不満を事前に把握し、能動的に対応することで労働者が組合組織化を望まないようにする方法である（イ・ヨンミョン, 2012, p.394）。

² 李明博政権に入り、不当労働行為救済認定率が低下している。年度別に見ると、2008年9.4%（判定765件のうち認定47件）、2009年6.1%（判定983件のうち認定65件）、2010年2.1%（判定1,567件のうち認定33件）、2011年2.0%（判定795件のうち認定16件）となっている（雇用労働部, 2012c, p.681）。

傾向にあり、2010年には9.8%と一ケタ台に割り込んだ(図表1)。組織率が低下し続けている原因としては、組織対象労働者が持続的に増加しているにもかかわらず組織化がそれに追いついていかず組合員数の増加が伸び悩んでいる(図表1)ことがまず挙げられる。特に、組織化が困難なサービス産業労働者や非正規労働者の全体労働者に占める割合が高まっており³、組織率を下げる要因となっている。

<図表2> ナショナルセンター別組合員数

(単位：千人)

年	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
韓国労総	877	832	780	771	755	740	725	740	728	769
民主労総	685	674	668	642	627	682	658	588	580	562
国民労総	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22
未加盟	44	44	89	93	177	265	283	312	334	367

出所：雇用労働部(2011b), p.8; 雇用労働部(2012d), p.16から作成。

図表2は、組合員数をナショナルセンター別に分類したものである。韓国労働組合総連盟(韓国労総)の場合、2002年から組合員数が継続的に減少してきたが、李明博政権に入ってから増減が反復し、2011年は76万9千人に回復している。次に全国民主労働組合総連盟(民主労総)は、2008年までは60万人台で推移しているものの、2008年から組合員数が減少し、2011年には56万2千人になっている。

2011年11月に国民労働組合総連盟(国民労総)が発足し、労使協力・社会的対話を志向する労働運動路線を掲げた(インターネット京郷新聞, 2011年11月1日記事)。しかし、国民労総の組合員数は2万2千人(図表2)と韓国労総や民主労総に比べると著しく少ない。国民労総の中核的存在であるソウル地下鉄労組の民主労総脱退は無効であるという裁判所の判決が出される⁴など、労働組合運動の第3勢力としての組織基盤は脆弱である。

また、ナショナルセンターに加盟しない労働組合員数が2000年代中頃から増加している。この傾向の一因としては、既存のナショナルセンターから脱退する組合の影響が挙げられる。特に民主労総は、戦闘的な労働組合運動路線の影響により、発生する労働争議の大半を占める(VIの図表19)ことから、傘下組合の脱退による組織規模の縮小は労働争議の発生頻度を下げる要因になりうる。

³ 2010年8月の労働組合組織率は製造業が14.2%であるのに対し、建設業が3.7%、卸・小売業が3.4%、金融・保険業が5.1%などサービス業のなかでも就業人口が多い分野の組織率が低い(韓国労働研究院, 2011a, p.140)。また、2011年の正規労働者の労働組合組織率は15.2%であるのに対し、非正規労働者の組織率は2.6%にすぎない(韓国労働研究院, 2011b, p.56)。

⁴ ソウル地下鉄労組は2011年4月に国民労総加盟と民主労総脱退について組合員総投票を行った結果、53%の賛成によって可決されたと発表されたが、組合規約に民主労総加入規定を変更するためには組合員3分の2以上の賛成が必要であること、充足数を満たさない議決は無効であると明記されていることから、2011年10月28日のソウル東部地方法院(地方裁判所に相当)、2012年7月6日のソウル高等法院(高等裁判所に相当)ともに民主労総脱退が無効であるとの判決が出された(インターネットハンギョレ新聞, 2011年10月29日記事; 2012年7月8日記事)。

2. 労働関係法改定が労働組合に与えた影響

(a) 組合専任者への給与支給禁止と労働時間免除制度の導入 (2010年7月)

韓国には組合専任者の給与を使用者が負担する慣行が存在してきた。1997年3月の「労働組合及び労働関係調整法」制定の際に使用者からの組合専任者に対する給与支給を禁止する規定が導入されたものの、3回にわたり施行が猶予されてきたが、組合専任者は増加するなど問題の改善は見られない状態であった⁵。

<図表3> 組合専任者と労働時間免除者の相違点

区分	組合専任者	労働時間免除者
根拠	労働組合及び労働関係調整法第24条第1項・第2項	労働組合及び労働関係調整法第24条第4項
業務範囲	労働組合業務として制限なし	<ul style="list-style-type: none"> ○ 使用者との協議・交渉、苦情処理、産業安全活動など同法または他の法律で定める業務 ○ 健全な労使関係の発展のために労働組合を維持・管理する業務 <ul style="list-style-type: none"> －同法第2章第3節の規定による労働組合管理業務 －その他事業場内の労使共同の利害関係に属する労働組合の維持・管理業務
給与支給	無給	労働時間免除限度内で有給処理が可能
人員数	労使が協議して決定	労働時間免除限度内で労使が決定

出所：労働部 (2010b), p.5.

2010年1月の同法改定(同年7月施行)により、使用者による組合専任者給与の支給は不当労働行為に相当するとして原則的に禁止するものの(労働組合及び労働関係調整法第24条第2項)、労働協約または使用者による同意がある場合は、①交渉・協議・苦情処理・産業安全など労使共同の利害関係に属する活動や、②健全な労使関係を発展させるために労働組合の維持・管理業務を行う場合については、「労働時間免除者」として使用者による給与支給が認められることとなった(同法第24条第4項、図表3)。2011年12月末時点で指導対象の2,999事業場⁶のうち、労働時間免除限度の導入に合意した事業場が2,946箇所(98.2%)を占め、そのうち2,936事業場(99.7%)が労働時間免除限度を遵守している(雇用労働部, 2012a, p.7)。

⁵ 1組合あたり組合専任者数は、労働協約上の場合、2002年調査が2.1人、2005年調査が2.8人、2008年調査が3.1人と増加しており、実際の人数でも、2002年調査が2.2人、2005年地調査が2.9人、2008年調査が3.6人と増加している(キム・ジョンハンほか, 2008, p.9)。

⁶ 労働者数100人以上の有組合事業場と金属・公共機関の労働者100人未満の有組合事業場のうち、2011年12月末以前に労働協約が満了する事業場を指導対象としている(雇用労働部, 2012a, p.7)。

企業から賃金が支給されなくなった無給専従者に対しては、組合が組合費などを財源に賃金を支給するケースが大半であり⁷、組合財政に少なからぬ負担が加わることから、事業場や上級団体に組合活動に従事する専従者数に影響が出ている。図表 4 は、組合専従者数を労働時間免除制度の導入前後で比較したものである。第一に、企業から賃金が支給されるフルタイム専従者は、制度導入前が 2.20 人であったのに対し、導入後は 1.62 人に減少している。第二に、企業から賃金が支給されるパートタイム専従者は、制度導入前が 0.43 人であったのに対し、導入後は 1.11 人に増加している。第三に、労働時間免除制度導入後に企業から賃金が支給されない専従者がフルタイム 0.21 名、パートタイム 0.04 名存在している。労働時間免除制度の影響は組合財政や専従者数だけでなく、専従者の活動領域にも表れている。同制度の導入後、常任執行委員や代議員など非専従幹部が組合会議の出席、上級労組の行事への参加、組合ワークショップ、現場巡回などが禁止・制約される事例が多くなった（ノ・グアンピョ, 2011, p.25）。このように労働時間免除制度の導入は、組合財政の圧迫、フルタイム専従者数の減少、専従者の活動領域の制約をもたらすことで、労働組合の力が相対的に弱める要因となっており、団体交渉において使用者側により有利な環境をもたらしたといえよう。

<図表 4>労働時間免除制度導入による組合専従者数の変化

	導入以前の組合専従者		労働時間免除制度導入以後 労働時間免除者及び組合専従者			
			労働時間免除者 (企業が賃金支給)		無給組合専従者 (企業が賃金未支給)	
	フル タイム	パート タイム	フル タイム	パート タイム	フル タイム	パート タイム
全体専従者数	2.20	0.43	1.62	1.11	0.21	0.04
1. 事業場	2.04	0.37	1.60	1.08	0.16	0.03
2. 上級団体への派遣	0.13	0.00	0.01	0.00	0.05	0.00
3. 会社支援による事務補助	0.07	0.01	0.02	0.01	0.00	0.00

注：2011 年 8・9 月に全国 455 事業場の労使担当者を対象に実施した調査である。

出所：イ・ジャンウォン（2011）, p.5, 11 から作成。

(b) 複数組合設立の解禁と交渉単位窓口の単一化（2011 年 7 月）

韓国では、1953 年に「労働組合法」が制定されて以来、複数組合の設立が禁止されていた。1997 年の労働関係法改定によって上級団体については複数組合の設立が許容されたが、事業・事業場単位における複数組合の設立については、使用者による組合専従者への給与支給禁止とともに猶予されてきた。そして、2011 年 7 月に事業・事業場単位の複数組合の設立が許容された。図表 5 は、2011 年 7 月から 12 月にかけての複数組合の設立申告件数をまとめたものである。複数組合事業場単位での複数組合設立が解禁された同年 7 月には複数組合設立の申告が 322

⁷ イ・ジャンウォンの調査によると、企業から賃金が支給されない組合専従者が存在する企業の 44.3%が「組合費を引き上げずに組合が負担」、9.8%が「組合費引き上げによる組合が負担」、8.2%が「補填手当を組合費に含んで組合が負担」、6.6%が「組合が自らの収益事業で負担」と回答している（イ・ジャンウォン, 2011, p.13）。

件に及んだが、次第に設立申告件数は減少し、同年 12 月には 39 件に止まった。

<図表 5> 複数組合の設立申告件数 (2011 年 7 月～12 月)

月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	計
件数	322	108	68	54	49	39	640

出所：雇用労働部 (2012a) , p.7 から作成.

イ・ソンヒによると、2011 年 7 月から 10 月に新設された複数組合のうち、韓国労総から分離して設立されたケースが 183 組合、民主労総から分離して設立されたケースが 142 組合である (イ・ソンヒ, 2011, p.21) . 一方、新設された複数組合のナショナルセンター加入状況は、韓国労総加入が 54 組合、民主労総加入が 23 組合であるのに対し、ナショナルセンターに加盟していないケース 475 組合と大多数を占めている (イ・ソンヒ, 2011, p.21) . したがって、民主労総傘下組合が存在する事業場のように闘争的な組合が属する事業場から複数組合が設立された割合が高く、これらの組合は闘争的な路線からの離脱に動く可能性が高いことから、複数組合の設立によって使用者がより優勢になる可能性が存在する (イ・ソンヒ, 2011, p.21, 23) .

事業・事業場単位における複数組合設立の許容と同時に、2011 年 7 月に労働関係法に導入されたのが事業・事業場単位の団体交渉における交渉窓口の単一化である。「労働組合及び労働関係調整法」第 29 条の 2 では以下のように規定されている。まず、一つの事業・事業場で組織形態に関係なく労働組合が複数存在する場合、労働組合は交渉代表労働組合を定めて交渉を要求しなければならない (第 1 項) . ただし、交渉代表労働組合を自律的に決定する期限までに使用者が交渉窓口単一化を行わないことに同意した場合は、交渉代表労働組合を定めずに個別の労働組合での交渉が可能である (第 1 項・第 2 項) . 上記の期限までに交渉代表労働組合を決定できず、交渉窓口単一化を行わないことに対する使用者からの同意が得られなかった場合には、交渉窓口単一化手続に参加した労働組合に所属する組合員全体の過半数を組織している労働組合 (複数の労働組合が委任・連合等の方法で交渉窓口単一化手続に参加した場合、それらの組合で組合員全体の過半数を組織している場合を含む) が交渉代表労働組合となる (第 3 項) . そして第 2 項・第 3 項の方法で交渉代表労働組合が決定できない場合は、共同交渉代表団を構成して使用者と交渉しなければならない (第 4 項) .

2011 年 7 月から 12 月にかけて複数組合が設立された事業場の 93% で交渉窓口の単一化手続が進められている (雇用労働部, 2012a, p.7) . 2011 年 7 月から 10 月にかけて設立された複数組合が存在する事業場において、民主労総から分離して設立された組合が過半数組合である割合は 51.8% であるのに対し、韓国労総から分離して設立された組合が過半数組合である割合は 19.0% にすぎない (イ・ソンヒ, 2011, p.22) . 民主労総から分離して設立された組合が過半数組合であるケースが多いことは、団体交渉における要求貫徹主義的な性格が弱まる要因になりうると思われる。

Ⅲ. 団体交渉

1. 労働市場が団体交渉に与えた影響

(a) 雇用問題

図表 6 は韓国の失業率と雇用率についてまとめたものである。失業率は 3%台、雇用率は 62～63%台を維持しているが、世界金融危機発生の影響を受け、2008 年には 3.3%であったのが、2009 年には 3.8%に上昇しており、雇用率は、2008 年には 63.8%であったのに対し、2009 年には 62.9%に下落しており、他の年度より雇用情勢の悪化が顕著に表れている。では、韓国の失業率と雇用率を先進諸国と比較すると、どのような水準であろうか？2011 年の先進諸国の失業率と雇用率をまとめたものが図表 7 である。まず失業率は、日本が 4.8%、米国が 9.1%、英国が 8.0%、ドイツが 6.0%、スウェーデンが 7.6%であり、韓国（3.5%）が他の先進諸国に比べて低い。一方雇用率も、日本が 71.2%、米国が 66.6%、英国が 69.5%、ドイツが 72.5%、スウェーデンが 74.1%であり、韓国（63.8%）が他の先進諸国に比べて低い。

<図表6> 韓国の失業率と雇用率

(単位：%)

年	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
失業率	3.6	3.4	3.3	3.8	3.8	3.5	3.3
雇用率	63.8	63.9	63.8	62.9	63.3	63.8	64.2

注：15～64 歳を対象。

出所：OECD, StatExtracts (2013年1月29日検索)；KOSIS (2013年1月12日検索)；統計庁 (2013) , p.26 から作成。

<図表7> 先進諸国の失業率と雇用率

(2011年, 単位：%)

	韓国	日本	米国	英国	ドイツ	スウェーデン
失業率	3.5	4.8	9.1	8.0	6.0	7.6
雇用率	63.8	71.2	66.6	69.5	72.5	74.1

注：15～64 歳を対象。

出所：OECD, StatExtracts (2013 年 1 月 29 日検索) から作成。

他の先進諸国に比べて、韓国の失業率と雇用率がともに低いのは、公式統計上失業者には計上されない非労働力人口が多いためである。そこで、非労働力人口のうち、就職を準備している者や、仕事も学業も行わず「遊休状態」にある者の人口を図表 8 から見てみよう。第一に、「就職浪人」の人口としては、「就業目的で予備校・職業訓練機関への通学する者」と「自宅・図書館等で自習する就業準備者」が挙げられる。前者は 20 万人台、後者は 2007 年から 30 万人台存在する。特に 2010 年には、両者合わせて 60 万人を超えている。第二に、統計上「休

養（쉬었음）」と分類されている人口が挙げられる。これは、心身が丈夫であるにもかかわらず、仕事・学業・家事・育児・就業準備など何も行わずにいる者（インターネット京郷新聞，2012年3月16日）を意味し、事実上「遊休状態」にある人口である。休養人口は、2006年が127万7千人であったが、2011年には160万人にまで増加している。

このように韓国では、政府の集計方式による失業率には反映されない受験浪人や無業者の人口がかなり多いのが現状である。ここで重要なのは、失業者・無業者の増加に伴い労働者の雇用不安が高まっていることである。多くの韓国企業で早期退職などリストラが行われるなかで、組合員の雇用維持が組合の優先課題となった。

<図表 8> 韓国の非労働力人口

(単位：千人)

年	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
計	14,784	14,954	15,251	15,698	15,841	15,953	16,081
○育児	1,508	1,496	1,559	1,599	1,474	1,469	1,467
○家事	5,265	5,343	5,404	5,552	5,753	5,854	5,977
○通学	4,005	4,148	4,262	4,292	4,305	4,254	4,242
- 正規教育機関通学	3,704	3,855	3,946	3,974	3,960	3,948	3,970
- 入試予備校通学	75	74	81	78	78	80	79
- 就職予備校・機関通学 (受験予備校・職業訓練機関等)	226	220	234	240	266	226	193
○年老	1,502	1,442	1,518	1,606	1,686	1,641	1,788
○心身障害	470	447	437	448	441	415	393
○その他	2,034	2,077	2,072	2,202	2,184	2,321	2,215
- 就業準備	299	326	364	351	359	346	368
- 進学準備	126	137	125	144	178	173	142
- 軍入隊待機	56	51	43	44	55	56	59
- 休養	1,277	1,321	1,352	1,475	1,418	1,600	1,547
- その他	276	241	187	188	173	147	99

出所：KOSIS（2013年1月12日検索）から作成。

(b) 賃金格差

組合員の雇用維持が優先課題となる一方、大企業正社員を中心に組織されている企業別組合では、大幅賃上げ要求が難しい情勢となった。なぜなら、大企業正社員と中小企業労働者・非正規労働者との賃金格差が拡大していったためである。

図表 9 は、事業所の従業員規模別による労働者の年間賃金総額をまとめたものである。従業員 5~299 人の中小規模事業所における労働者の年間賃金総額を従業員 300 人以上の大規模事業所における労働者の年間賃金総額で割った数値は、2002 年が 67.5%であるのに対し、2011 年には 60.5%にまで低下している。これは大企業と中小企業間の賃金格差が拡大していることを意味する。

<図表9> 事業所の従業員規模別による労働者の年間賃金総額

(単位：千ウォン，%)

年	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
5～299人(A)	1,775	1,906	2,023	2,158	2,283	2,426	2,271	2,338	2,479	2,512
300人以上(B)	2,629	2,898	3,163	3,357	3,493	3,744	3,786	3,809	4,140	4,154
A/B	67.5	65.8	64.0	64.3	65.4	64.8	60.0	61.4	59.9	60.5

出所：KOSIS (2013年1月29日検索) から作成。

図表10は、正規労働者と非正規労働者に分けて月平均賃金額についてまとめたものである。非正規労働者の賃金を正規労働者の賃金で割った数値は、2004年が65.0%であったのに対し、2008年まで増減を反復しながらも低下し、世界金融危機発生後2009年には54.6%に急落している。その後、2010年には54.8%、2011年には56.4%と上昇しているものの、世界金融危機発生以前に比べると正規労働者と非正規労働者との賃金格差が大きい状態にある。

<図表10> 就業形態別月平均賃金額

(毎年8月調査，単位：千ウォン，%)

年	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
非正規労働者(A)	115.2	115.6	119.8	127.6	129.6	120.2	125.8	134.8	139.3
正規労働者(B)	177.1	184.6	190.8	200.8	212.7	220.1	229.4	238.8	246.0
A/B	65.0	62.6	62.8	63.5	60.9	54.6	54.8	56.4	56.6

出所：KOSIS (2013年1月23日検索) から作成。

2. 賃金交渉

図表 11 は、賃金交渉妥結率と協約賃上げ率についてまとめたものである。まず、協約賃上げ率について見てみよう。IMF 経済危機の影響を強く受けた 1998 年 (-2.7%) と 1999 年 (2.1%)，世界金融危機発生の翌年にあたる 2009 年 (1.7%) の協約賃上げ率が他の年に比べて低いことがわかる。

<図表 11> 賃金交渉妥結率と賃上げ率

(単位：%)

年	賃金交渉妥結率	協約賃上げ率	年	賃金交渉妥結率	協約賃上げ率
1998	94.0	-2.7	2006	85.7	4.8
1999	93.0	2.1	2007	76.5	4.8
2000	93.7	7.6	2008	84.0	4.9
2001	93.0	6.0	2009	76.2	1.7
2002	92.3	6.7	2010	69.2	4.8
2003	92.2	6.4	2011	82.2	5.1
2004	93.3	5.2	2012	77.1	4.7
2005	90.7	4.7			

出所：KOSIS (2013年1月29日検索)。

この2つの経済危機に共通しているのは雇用情勢の悪化である。1998年に労働組合は大幅賃上げ要求を自制し、譲歩交渉を行うことで組合員の雇用維持を企業側から獲得しようとしたが、経済危機に伴い人件費の削減が至急課題となった企業側は、大幅な雇用調整を実行した。韓国労総と民主労総は、1998年の譲歩交渉が結果的に現場闘争力と組織力の弱化をもたらし、苦痛分担が労働者のみに偏重するようになり、雇用安定協約による実益もなかったと評価した（チェ・ヨンギほか、2001、p.646）。そのため、「V字回復」の時期に入った2000年から労働組合は大幅賃上げ要求路線を選択し（朴昌明、2010、p.49）、2000年から2003年にかけて協約賃上げ率は6～7%台に上昇した。その後、V字回復以降の景気停滞が長期化するにつれて協約賃上げ率は低下し、2005年から2008年にかけて4%台後半で推移した。

そして、2008年のリーマン・ショック以降に広がった世界金融危機により韓国経済は悪化し、失業率の上昇（2008年3.3%→2009年3.8%）、雇用率の低下（2008年63.8%→2009年62.9%）に見られるように（図表6）、雇用情勢にも悪影響が及んだ。これを受け、経済社会発展労使政委員会では経済危機の克服や雇用問題の改善に向けた議論が繰り広げられ、2009年2月23日に「経済危機克服のための労使民政合意文」が発表された（経済危機克服のための労使民政非常対策会議、2009）。この合意文のなかに、「経済危機克服過程で、労働界は企業の経営与件にしたがって賃金の凍結・返納または節減を実践し、経営界は経営上の理由による解雇を自制して既存の雇用水準を維持するようにする」（第1章.1-1.(2).ガ）という文章が盛り込まれ、団体交渉における労使双方の譲歩と妥協が要求された。

<図表12> 譲歩交渉の実施状況（2009年）

譲歩交渉(3,722件)					
賃金返還・削減	賃金凍結	無スト	無交渉	企業内部柔軟性増進	福利厚生縮小
434件 (11.7%)	2,931件 (78.7%)	100件 (2.7%)	137件 (3.7%)	110件 (3.0%)	10件 (0.3%)

注1：括弧内は譲歩交渉全体に占める割合を表す。

注2：企業内部柔軟性増進は、企業内で交代制に転換したり、労働力の再配置を行うことを意味する。

出所：表は労働部（2010a）、p.4、イ・ジャンウォンほか（2011）、p.35から作成。

<図表13> 賃金交渉妥結事業場のうち賃金が凍結・削減された事業場の割合（単位：%）

年	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
割合	22.3	84.5	49.1	15.6	19.2	13.8	16.3	24.0	24.5	18.3	13.8	13.7	45.1

出所：労働部（2010a）、p.8。

2009年の労使交渉では、組合は賃金要求面で譲歩し、経営側は雇用維持を実施することを内容とする譲歩交渉が急増した（イ・ジャンウォンほか、2011）。2009年の譲歩交渉の件数は3,722件と2008年（115件）の32倍に及んだ（労働部、2010a、p.1）。図表12は、2009年に行われた譲歩交渉における組合側の譲歩内容を分類して件数と割合をまとめたものである。最も多いのが賃金凍結（78.7%）で、賃金返還・削減（11.7%）を合わせると、9割に達する。図表13は、賃金交渉妥結事業場のうち賃金が凍結・削減された事業場の割合についてまとめたものである。2009年の割合は45.1%と2008年（13.7%）より大幅に上昇し、1998年（84.5%）、

1999年(49.1%)に次ぐ高い割合となった。その結果、2009年の協約賃上げ率は1.9%と大幅に低下した。その後、2010年から協約賃上げ率は4%台後半から5%程度に回復しているものの、2000年代前半に比べると低い水準に止まっている(図表11)。

3. 労使協力宣言

李明博政権が発足してから、労働部(現在の雇用労働部)を中心に「労使協力宣言」や「労使和合宣言」という用語が多用され始めた。これらの用語は、文字通り労使が相互の協力・和合を宣言することを意味するが、これまで対立化していた労使関係を鎮静・安定化させ、労使協力を訴えるためのキャンペーン用語であった。労働部(2008)は、2007年・2008年に「労使和合宣言」を行った事業場を対象に分析を行った結果、宣言事業場は未宣言事業場より、労働損失日数が極めて少なく、賃金交渉が迅速に行われ、離職率が低く、勤続期間が長いことを発表し、「労使和合宣言」が労使関係や雇用に肯定的な効果をもたらすことを訴えた⁸。

<図表14> 譲歩交渉・労使協力宣言実施件数の所属別内訳

(単位: 件, %)

年	合計	韓国労総	民主労総	上級団体 未加入	無組合	その他
2008	2,689 (100.0)	552 (20.5)	90 (3.3)	90 (3.3)	1,938 (72.1)	19 (0.7)
2009	6,394 (100.0)	1,274 (19.9)	308 (4.8)	211 (3.3)	4,601 (72.0)	0 (0.0)
2010	4,012 (100.0)	730 (18.2)	102 (2.5)	125 (3.1)	3,055 (76.1)	0 (0.0)
2011	4,685 (100.0)	966 (20.6)	77 (1.6)	149 (3.2)	3,493 (74.6)	0 (0.0)

注1: 括弧内の数値は合計に対する割合。

注2: 労使協力宣言は、労使和合宣言・生産的交渉宣言・社会的責任宣言の合計。

注3: 2008年の「その他」の件数は、複数の上級団体が合同で実施した事例の件数。

出所: 労働部(2009), p.607; 雇用労働部(2010), p.605; 雇用労働部(2011a), p.619; 雇用労働部(2012c), p.687から作成。

「労使和合宣言」の実施件数は、2007年が749件であったのに対し、世界金融危機発生以降2008年が2,574件と急増し、2009年も2,672件と増加した(雇用労働部, 2012a, p.6)。2010年になると、「労使和合宣言」は1,128件に急減したものの、労使が生産性向上による成果の拡大、雇用の創出等を約束する「生産的交渉宣言」を行った事例が2,884件発生した(雇用労働部, 2011a, p.181)。2011年からは、労使の譲歩・配慮を通じた雇用創出や元請・下請企業間

⁸ 労働部(2008)によると、2008年8月31日までの結果は以下のとおりである。まず労働損失日数は、未宣言事業場は325,875日であるのに対し宣言事業場は23,491日と顕著に少ない。次に賃金交渉妥結進捗率は、未宣言事業場は44.1%であるのに対し、宣言事業場は58.6%と高い。さらに離職率は、未宣言事業場が28.8%であるのに対し、宣言事業場は17.3%と低い。最後に平均勤続期間は、未宣言事業場が1,374日であるのに対し、宣言事業場は1,892日と長い。

の共生・協力等を約束する「社会的責任宣言」を行った事例が 316 件発生し（雇用労働部, 2012c, p.30）, 同年に生産的交渉宣言を行った事例も 3,671 件と（雇用労働部, 2012c, p.687）と 2010 年より 787 件増加した。

図表 14 は、譲歩交渉や労使協力宣言（労使和合宣言・生産的交渉宣言・社会的責任宣言）の実施件数を組合の有無や所属別に分類したものである。最も多いのが無組合のケースで 7 割台を占めている。組合が存在する場合は、韓国労総傘下の組合によるケースが 2 割前後であるのに対し、民主労総傘下の組合によるケースは 5%未満に止まっている。また民主労総傘下の組合の場合、賃上げ率が回復された 2010 年以降、実施件数と全体に占める割合がいずれも減少している。この結果は、労使協調に対して柔軟な姿勢を示す韓国労総と闘争志向的性格が強い民主労総の運動路線の違いが反映されているといえよう。

IV. 労働争議

1. 労働争議の規模

図表 15 の労働争議関連指標を用いて、李明博政権期における労働争議の規模を他の文民政権（金泳三政権・金大中政権・盧武鉉政権）と比較すると、以下のとおりである。

第一に、労働争議発生件数⁹は、2006 年から労働部の計上方式が事業場単位計上方式と交渉単位計上方式に変更されたため、図表 1 では 2 つの方式による発生件数を併記している。労働争議発生件数（事業場単位計上方式）を政権別に分類すると、金泳三政権期（1993 年～1997 年）が 78 件～144 件、金大中政権期（1998 年～2002 年）が 129 件～322 件、盧武鉉政権期（2003 年～2007 年）が 212 件～462 件、李明博政権期（2008 年～2012 年）が 75 件～130 件となっている。つまり、保守政権とよばれた金泳三政権期と李明博政権期が左派政権とよばれた金大中政権期と盧武鉉政権期に比べて少ない¹⁰。特に 2011 年の労働争議発生件数（事業場単位）は 75 件と文民政権発足後最低値を記録している（図表 15）。しかし 2012 年に入ると、李明博政権期に積み重なってきた多様な労使問題が 4 月の総選挙前後や 12 月の大統領選挙以前の時期に提起され、労使葛藤が噴出した（ペ・ギュシク, 2013, p.25）。その結果、2012 年の労働争議発生件数（事業場単位）は 105 件と増加に転じている。

第二に、労働争議参加者数を政権別に分類すると、金泳三政権期（1993～1997 年）が 50 千人～109 千人、金大中政権期（1998 年～2002 年）が 89 千人～178 千人、盧武鉉政権期（2003 年～2007 年）が 93 千人～185 千人、李明博政権期（2008 年～2011 年）が 33 千人～114 千人と

⁹ 労働争議発生件数は、労働組合と使用者（使用者団体）の間で労働条件に関する意見が一致しなかったために、労働組合側が作業拒否等に突入することで 1 日の労働時間（8 時間）以上作業が中断された場合に計上される。e ナラ指標「労働争議発生件数及び労働損失日数」の指標関連情報（2013 年 1 月 31 日検索）を参照。

¹⁰ ただし、2009 年の労働争議発生件数は事業場単位が 175 件、交渉単位が 121 件となっており、2008 年（事業場単位 130 件、交渉単位 108 件）より増加している（図表 16）。この増加は、組合専従者数をめぐる問題が原因となっており、組合専従者数に関連した労働争議が交渉単位で 24 件と全体の 19.8%と占めている（ジョン・ジェフン, 2011, p.562）。

なっており、金泳三政権期と李明博政権期が金大中政権期と盧武鉉政権期に比べて少ない。李明博政権期の場合、2008年から2011年まで一貫して減少しており、2011年は33千人と最も低い数値を記録している。

第三に、労働損失日数¹¹を政権別に分類すると、金泳三政権期（1993年～1997年）が393千日～1,484千日、金大中政権期（1998年～2002年）が1,083千日～1,894千日、盧武鉉政権期（2003年～2007年）が536千日～1,299千日、李明博政権期（2008年～2011年）が429千日～933千日となっており、IMF経済危機以降においては李明博政権期が最も少ない数値となっている。2008年から2011年にかけては労働損失日数が減少し続け、2011年は429千日と1987年以降最も低い水準になった。しかし、2012年には労働争議の増加に伴い労働損失日数も934千日急増し、李明博政権期において最も労働損失日数が多い1年となった¹²。

<図表 15>労働争議関連指標

年\区分	労働争議発生件数 (件)	労働争議参加者数 (千人)	労働損失日数 (千日)	違法労働争議発生 件数 (件)
1993	144	109	1,308	35
1994	121	104	1,484	43
1995	88	50	393	13
1996	85	79	893	13
1997	78	44	445	17
1998	129	146	1,452	55
1999	198	92	1,366	95
2000	250	178	1,894	67
2001	235	89	1,083	55
2002	322	94	1,580	66
2003	320	137	1,299	29
2004	462	185	1,199	58
2005	287	118	848	17
2006	253(138)	131	1,201	24(24)
2007	212(115)	93	536	17(17)
2008	130(108)	114	809	32(17)
2009	175(121)	81	627	11(11)
2010	184(86)	40	511	107(14)
2011	75(65)	33	429	9(8)
2012	105(-)	-	934	-

注：労働争議発生件数と違法労働争議発生件数の項目において、括弧がない数値は事業場単位、括弧内の数値は交渉単位による発生件数。

出所：労働部（2004）, p.21; 雇用労働部（2012b）, p.21; ペ・ギュシク（2013）, p.25から作成。

¹¹ 労働損失日数は、労働争議が直接的な原因となって発生した社会的損失を労働日数で測定した指標であり、1日の労働時間（8時間）以上操業が中断された労働争議発生事業場を対象に算出（1日単位で把握して合算する）し、以下の数式となる。

$$(\text{労働損失日数}) = (\text{スト期間中のスト参加者数}) \times (\text{ストの時間}) \div (\text{1日の労働時間})$$

e ナラ指標「労働争議発生件数及び労働損失日数」の指標関連情報（2013年1月31日検索）を参照。

¹² 2012年に労働損失日数が急増した理由としては、MBCなど三つの放送局、梨花医療院、全国学校非正規職連帯会議等のストやSJMのロックアウトなどが挙げられる（ペ・ギュシク, 2013, p.25）。

第四に、上記の 3 つの指標に反映されない重要な指標として違法労働争議発生件数が挙げられる。違法労働争議発生件数（事業別単位）を政権別に分類してみると、金泳三政権期（1993年～1997年）が 13～34 件、金大中政権期（1998年～2002年）が 55～95 件、盧武鉉政権期（2003年～2007年）が 17 件～58 件、李明博政権期（2008年～2011年）が 9～107 件となっている。李明博政権期の場合、2010 年を除外すると 9～32 件となっており、他の政権よりも少ない水準であるが、2010 年は 107 件と突出している。2010 年に違法労働争議が増加したのは、労働時間免除制度の導入に関連し、組合専従者現行維持を目的とする全国金属労働組合（金属労組）の違法労働争議に参加した事業場数が 94 件あったためである（雇用労働部，2012b, p.18）。

2. 労働争議の特徴

これまで検討した内容で見られるように、李明博政権の発足以降、数多くの事業場で譲歩交渉が行われ、2011 年までは労働争議も減少傾向にあった。2012 年に入ってから労働争議が増加しているものの、以前の政権期に比べて突出して多いとまではいえない。しかし、韓国においては現在でも労使対立が深刻な社会問題として度々取り上げられ、労使関係のイメージは協調とは程遠いものがある。なぜなら、大規模な労働争議が発生すると韓国経済に対する影響は強く、なかには争議が長期・混迷化するケースも度々見られるためである。

<図表 16>労働争議 1 件あたり平均持続日数

（単位：日）

年	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
日数	19.9	21.6	22.6	28.6	22.7	26.1	19.2	30.0	31.7	30.2
年	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
日数	29.0	24.7	48.6	54.5	33.6	37.0	27.9	36.2	30.6	

出所：労働部（2004），p.21；雇用労働部（2012b），p.21 から作成。

まず、労働争議の期間はどれぐらいの水準であろうか？図表16は、1993年から2011年までの労働争議1件あたり平均持続日数をまとめたものである。政権期別に分類してみると、金泳三政権期（1993年～1997年）が19.9日～28.6日、金大中政権期（1998年～2002年）が19.2日～30.2日、盧武鉉政権期（2003年～2007年）が24.7日～54.5日、李明博政権期（2008年～2011年）が27.9日～31.7日となっている。つまり、李明博政権期の平均スト持続日数は他の政権期に比べて短い水準とはいえないことがわかる。

次に、労働争議が発生する事業場の規模はどうであろうか？図表 17 は、事業場の常時労働者（雇用期間が 1 年以上の労働者）規模別に労働争議発生件数を分類したものである。常時労働者数 300 人未満の中小規模の事業場における労働争議発生率は、盧武鉉政権期（2003 年～2007 年）が 59.3%～72.9%であるのに対し、李明博政権期（2008 年～2011 年）が 57.3%～58.9%

に低下している¹³。他方、李明博政権期において従業員 1000 人以上の大規模事業場で発生する労働争議発生件数は減少傾向にあるが、発生件数全体に占める割合は上昇している。大企業で労働争議が発生すると、争議参加者が多いため、長期化するほど労働損失日数も急速に増加する。図表 18 は、2011 年の労働損失日数を従業員規模別に分類したものである。すると、1000 人以上事業場で発生した労働損失日数は 335,796 日と全体の 78.2%を占める。同年 1000 人以上事業場で発生した労働争議件数が全体の 21.3%にすぎない点を考慮すると、大企業で発生する労働争議発生件数が韓国経済に与える影響を大きく左右することがわかる。

<図表 17> 事業場の常時労働者規模別による労働争議発生件数 (事業場単位集計方式, 単位: 件, %)

区分\年	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
○300 人未満	218 (68.1)	337 (72.9)	199 (69.3)	150 (59.3)	132 (62.3)	76 (58.5)	103 (58.9)	107 (58.2)	43 (57.3)
－49 人以下	38 (11.9)	91 (19.7)	40 (13.9)	31 (12.3)	20 (9.4)	11 (8.5)	22 (12.6)	25 (13.6)	11 (14.7)
－50～99 人	56 (17.5)	96 (20.8)	53 (18.5)	49 (19.4)	37 (17.5)	25 (19.2)	23 (13.1)	25 (13.6)	8 (10.7)
－100～299 人	124 (38.8)	150 (32.5)	106 (36.9)	70 (27.7)	75 (35.4)	40 (30.8)	58 (33.1)	57 (31.0)	24 (32.0)
○300 人以上	102 (31.9)	125 (27.1)	88 (30.7)	103 (40.7)	80 (37.7)	54 (41.5)	72 (41.1)	77 (41.8)	32 (42.7)
－300～499 人	25 (7.8)	28 (6.1)	20 (7.0)	24 (9.5)	20 (9.4)	15 (11.5)	17 (9.7)	20 (10.9)	9 (12.0)
－500～999 人	36 (11.3)	41 (8.9)	30 (10.5)	33 (13.0)	25 (11.8)	19 (14.6)	27 (15.4)	27 (14.7)	7 (9.3)
－1,000 人以上	41 (12.8)	56 (12.1)	38 (13.2)	46 (18.2)	35 (16.5)	20 (15.4)	28 (16.0)	30 (16.3)	16 (21.3)
合計	320 (100.0)	462 (100.0)	287 (100.0)	253 (100.0)	212 (100.0)	130 (100.0)	175 (100.0)	184 (100.0)	75 (100.0)

注: 括弧内の数値は合計に対する割合。

出所: 雇用労働部 (2012b), p.26 から作成。

<図表 18> 事業場の常時労働者規模別による労働損失日数 (2011 年) (単位: 日, %)

合計	100 人未満	100～299 人	300～499 人	500～999 人	1000 人以上
429,335 (100.0)	11,220 (2.6)	21,519 (5.0)	10,586 (2.5)	50,214 (11.7)	335,796 (78.2)

注: 括弧内の数値は合計に対する割合。

出所: 雇用労働部 (2012b), p.6。

さらに、ナショナルセンター別の労働争議発生件数については以下のとおりである (図表 19)。全体的には、闘争的運動路線を掲げている民主労総に所属する組合が存在する事業場で労働争議が発生している割合が極めて高い。大企業組合の多くが民主労総に加盟しており、社

¹³ 常時労働者数 100～299 人の事業場と、常時労働者数 50～99 人の事業場における発生割合が李明博政権期に低下している (図表 19)。

会問題に発展する労使紛糾の事例を見ても、民主労総傘下の組合が存在する事業場のケースが多い。一方、労使協調に対して柔軟な姿勢を持つ韓国労総傘下の組合が存在する事業場で発生した労働争議件数は、民主労総に比べて顕著に少なく、特に李明博政権期は毎年 8～11 件に止まっている。ナショナルセンターに所属しない組合による労働争議は毎年極めて少ないものの、2011 年には 5 件に増加している。

<図表 19> ナショナルセンター別の労働争議発生件数

(事業場単位集計方式, 単位: 件, %)

区分\年	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
韓国労総	72 (22.5)	63 (13.6)	39 (13.6)	16 (6.3)	23 (10.8)	8 (6.2)	7 (4.0)	11 (6.0)	11 (14.7)
民主労総	248 (77.5)	396 (85.7)	244 (85.0)	234 (92.5)	187 (88.2)	122 (93.8)	166 (94.9)	172 (93.5)	59 (78.7)
未加入	0 (0.0)	3 (0.6)	4 (1.4)	3 (1.2)	2 (0.9)	0 (0.0)	2 (1.1)	1 (0.5)	5 (6.7)
合計	320 (100.0)	462 (100.0)	287 (100.0)	253 (100.0)	212 (100.0)	130 (100.0)	175 (100.0)	184 (100.0)	75 (100.0)

注: 括弧内の数値は合計に対する割合。

出所: 雇用労働部 (2012b), p.23.

<図表 20> 原因別労働争議発生件数

(事業場単位集計方式, 単位: 件, %)

区分\年	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
賃金協約	43 (13.4)	56 (12.1)	36 (12.5)	26 (10.3)	24 (11.3)	22 (16.9)	29 (16.6)	18 (9.8)	34 (45.3)
労働協約	48 (15.0)	37 (8.0)	42 (14.6)	19 (7.5)	26 (12.3)	16 (12.3)	17 (9.7)	9 (4.9)	8 (10.7)
賃金・労働協約	201 (62.8)	349 (75.5)	194 (67.6)	193 (76.3)	149 (70.3)	63 (48.5)	119 (68.0)	149 (81.0)	27 (36.0)
その他	28 (8.8)	20 (4.3)	15 (5.2)	15 (5.9)	13 (6.1)	29 (22.3)	10 (5.7)	8 (4.3)	6 (8.0)
合計	320 (100.0)	462 (100.0)	287 (100.0)	253 (100.0)	212 (100.0)	130 (100.0)	175 (100.0)	184 (100.0)	75 (100.0)

注: 括弧内の数値は合計に対する割合。

出所: 雇用労働部 (2012b), p.24 から作成。

では、労働争議の発生原因は何であろうか？図表 20 は、労働争議発生件数を発生原因別に分類したものである。2008 年を除く全ての年度において賃金協約や労働協約に関連する労働争議が全体の 9 割前後を占めている。つまり、賃金・雇用・その他労働条件をめぐる労働争議が大部分を占めている。韓国では、賃金交渉とその他の労働条件等に関する交渉が同時に進行する場合が一般的であるため、発生原因を協約単位で厳密に分類するのが困難なケースが多い。そのため、賃金・労働協約を原因とする項目の割合が最も高くなっている年度が大半である。また、李明博政権期 (2008 年～2011 年) におけるその他の原因による労働争議としては、未払賃金、構造調整、工場売却、工場移転支援金、会社清算慰労金、組合の認定等の事例が挙げられる (労働部, 2009, p.597; 雇用労働部, 2010, p.595; 雇用労働部, 2011a, p.609; 雇用労働部, 2012c, p.677)。

李明博政権期に発生した労働争議のうち、特に社会的に注目を受けた事例として、双竜自動車・韓進重工業・現代自動車の労働争議などが挙げられるが、双竜自動車・韓進重工業の場合は整理解雇撤回、現代自動車の場合は構内請負労働者の正規職転換が主要要求事項となっている。IMF経済危機をきっかけに整理解雇制・労働者派遣制が労働関係法に導入されてから、正社員のリストラや非正規労働者の問題が急速に浮上した。双竜自動車・韓進重工業の場合は前者の問題、現代自動車構内請負労働者の場合は後者の問題の典型的な事例である。これらの労働争議は長期・混迷化し、双竜自動車では22名の自殺者が発生し、韓進重工業では女性労働組合員によるクレーン上で309日間籠城、現代自動車では構内請負労働者の正規化をめぐる法廷闘争への展開などによって社会的な注目を受ける事件になった。

また、李明博政権末期には低所得労働者による労働争議が社会問題化した。2012年上半期に発生した貨物・タクシー業界の労働争議において、組合側の主要要求事項は、貨物業界では標準運賃制の法制化・運送料値上げなどであり、タクシー業界では料金値上げやLPG価格値下げなどであった。貨物・タクシー業界の運転手は長時間労働を行っているにもかかわらず、貨物運転手の1ヶ月純利益は188万ウォン、タクシー運転手の平均月収は会社タクシーが158万ウォン、個人タクシー（20日勤務基準）が180万ウォンと低い水準に止まっている（インターネット朝鮮日報、2012年7月6日）。このような背景から、貨物・タクシー業界における労働争議は「生存権要求闘争」の性格が強いものとなった（イ・ソンヒ、2012b, p.29）。

VI. 結び

以上、李明博政権下の韓国労使関係の特徴について検討してきた。要約すると、以下のとおりである。

第一に、李明博政権に入り労働組合運動の弱体化がみられる。労働組合数の減少や労働組合組織率の低下にみられるように、労働組合運動勢力の規模が縮小している。特に民主労総の規模の縮小は、労働争議の発生頻度を下げる要因として作用している。近年の労働関係法改定も労働組合（特に民主労総）にとって不利な要素をもたらしている。労働時間免除制度の導入は、組合財政の圧迫、フルタイム専従者数の減少、専従者の活動領域の制約をもたらしている。事業場レベルにおける複数組合の解禁によって、民主労総傘下組合が存在する事業場から数多くの複数組合が設立され、民主労総から分離して新しく設立された組合が過半数組合となる事例が多く発生したことは、団体交渉における要求貫徹主義的な性格が弱まる要因として作用している。

第二に、労働市場の影響が団体交渉に大きな影響をもたらしている。失業問題の深刻化により労働者の雇用不安が高まり、組合員の雇用維持が組合の優先課題となった。一方、大企業正社員を中心に組織されている企業別組合では、雇用問題や中小企業労働者・非正規労働者との賃金格差の問題を背景に大幅賃上げ要求が難しい情勢となった。そして2008年の世界金融危機発生を機に、大幅賃上げ要求の自制と雇用維持を通じた労使間の妥協・協力が社会的に要請され、同年の労使交渉では、組合は賃金要求面で譲歩し、経営側は雇用維持を実施することを内容とする譲歩交渉が急増した。さらに、「労使和合宣言」・「生産的交渉宣言」・「社会的責任宣言」といった労使協力宣言を行う企業が増加した。

第三に、労働争議発生件数は保守政権と呼ばれる金泳三政権・李明博政権が左派政権と呼ばれた金大中政権・盧武鉉政権より少なく、労働損失日数は李明博政権が文民政権の中で最も低い。ナショナルセンター別では、闘争的運動路線を掲げている民主労総に所属する組合からの発生件数が李明博政権に入って大幅に減少している。ただし、李明博政権の末期にあたる 2012 年からは労働争議発生件数と労働損失日数が増加している。また、労働争議が一度発生すると長期・混迷化する事例が度々見られる。李明博政権期の労働争議 1 件あたり平均持続日数は、他の文民政権に比べて短い水準とはいえない。労働損失日数の大半は従業員 1000 人以上の大規模事業場で占めているため、大企業で発生する労働争議が韓国経済に与える影響は必然的に大きい。労働争議の発生原因は賃金協約や労働協約に関連する事例が大半である。特に、双竜自動車・韓進重工業・現代自動車の事例で見られるように、解雇や非正規職の正規職転換など雇用に関連した労働争議は深刻な紛糾に至っており、2012 年上半期には低賃金労働からの待遇改善を目的とする貨物・タクシー運転手による労働争議が大規模に発生している。

では、李明博政権期の韓国労使関係が、まるで「労使協調の拡散」と「長期・混迷化する労働争議」という相容れないように見える現象が併存している状況をどのように解釈すべきだろうか？

李明博政権期に見られた労働争議の減少、譲歩交渉・労使協力宣言の拡散は、雇用不安や労働関係法改定による組合の交渉力の弱体化、組織力の低下などの影響により、組合側が労働争議を実行することが困難になったことを背景とする「使用者優位型の労使関係安定化」と解釈することができよう。「使用者優位型の労使関係安定化」と「長期・混迷化する労働争議」には共通点が存在する。それは、「雇用」・「二極化」など韓国労働市場をめぐる懸案に関連しているということである。そもそも労働組合が譲歩交渉を選択した目的は組合員の雇用維持であり、李明博政権期に拡散した労使協調は雇用を担保にして成立したものである。そのため、雇用が守られない労使交渉は結局深刻な紛糾に至っている。非正規職による正規職転換闘争も、目的は安定雇用の獲得と正規職との差別撤廃である。貨物・タクシーの運転手による労働争議も低賃金長時間労働からの脱却、待遇改善を要求したものであった。したがって、労使協調が成立している企業においても労働者の雇用や生存権が脅かされるような状況になれば、直ちに深刻な労使紛糾に陥る危険性が存在するといえよう。

今後、韓国において安定した労使協調が実現されるためには、労働市場に関連する懸案、すなわち雇用の安定化や低賃金労働者の待遇改善が条件になるものと思われる。2012 年の大統領選挙では、「雇用」・「二極化」をめぐる問題が重要な争点となった。朴槿恵氏の大統領選挙当選後、労働者数名が相次ぎ自殺し、解雇者の復職や非正規労働者の正規職化などを求める抗議活動が激しくなっている。他国では類を見ない速度で高度経済成長と民主化を実現させた韓国であるが、現在は労働市場の二極化や深刻な労使対立が韓国の国内経済を深刻に脅かしている。対立・分裂状況に置かれている韓国社会を統合し、韓国経済をさらに飛躍させるために、雇用や労使関係をめぐる問題は必ず克服していかなければならない課題といえるであろう。

参考文献

- * World Economic Forum[2012] *The Global Competitiveness Report 2012-2013*.
- * 朴昌明[2010] 「『失われた 10 年』の韓国労使関係 (1998~2007)」環日本海経済研究所編『韓国経済の現代的課題』日本評論社.
- * 경제위기극복을 위한 노사민정 비상대책회의 (經濟危機克服のための労使民政非常対策會議) [2009] 「경제위기극복을 위한 노사민정 합의문 (經濟危機克服のための労使民政合意文)」經濟社会労使政委員会資料.
- * 김동원, 유병홍, 김영두, 정경은, 김승호, 손동희 (キム・ドンウォン, 유・비ョン퐁, 김・요ンド우, チョン・ギョンウン, 김・스ngh, ソン・ドンヒ) [2011] 『2011 년 노사관계 실태분석 및 평가 (2011 年労使関係実態分析及び評価)』雇用労働部.
- * 김정한, 문무기, 윤문희 (김・조h안, 문・무기, 윤・문희) [2008] 『노조전임자 관련 개선방안을 위한 실태조사 (労組専任者関連改善方案のための実態調査)』労働部.
- * 金洙福[2004] 『労働法 (改訂増補 6 版)』中央經濟.
- * 雇用労働部[2010] 『雇用労働白書(2010 年版)』.
- * 雇用労働部[2011a] 『雇用労働白書 (2011 年版)』.
- * 雇用労働部[2011b] 『2010 年労働組合組織現況』.
- * 雇用労働部[2012a] 「2011 년도 파업건수는 87 년 집계 이래 최저지 : 근로손실일수 또한 96 년 이후 최저 수준 (2011 年度ストライキ件数は 87 年集計以来最低値: 労働損失日数もまた 96 年以後最低水準)」 (報道資料, 2012.1.11) .
- * 雇用労働部[2012b] 『통계로 보는 2011 년 노사분규 (統計で見る 2011 年労使紛糾)』.
- * 雇用労働部[2012c] 『雇用労働白書 (2012 年版)』.
- * 雇用労働部[2012d] 『2011 年全国労働組合組織現況』.
- * 노광표 (ノ・グァンピョ) [2011] 「근로시간면제제도 시행 후 노사관계 변화와 쟁점 (労働時間免除制度施行後の労使関係の変化と争点)」 『노동리뷰 (労働レビュー)』 No.81.
- * 労働部[2004] 『통계로 보는 2003 년 노사분규 (統計で見る 2003 年労使紛糾)』.
- * 労働部[2008] 「노사화합선언, 노사관계·고용에 긍정적 효과 (労使和合宣言, 労使関係・雇用に肯定的効果)」 (報道資料, 2008.9.24) .
- * 労働部[2009] 『労働白書 (2009 年版)』.
- * 労働部[2010a] 「작년 한해 위기극복을 위한 노사상생 양보교섭 크게 늘어 (昨年の 1 年で危機克服のための労使共生譲歩交渉が大きく増加)」 (報道資料, 2010.1.13) .
- * 労働部[2010b] 『근로시간면제 한도 적용 매뉴얼 (労働時間免除限度適用マニュアル)』.
- * 배규식 (배・규식) [2013] 「2012 년 노사관계 평가와 2013 년 노사관계 전망 (2012 年

労使関係の展望と 2013 年労使関係の展望)』 『노동리뷰 (労働レビュー)』 No.94.

*이성희 (イ・ソンヒ) [2008] 「2000 년 이후 노사분쟁 발생 추이와 노사관계 변화 (2000 年以後の労使紛争発生の推移と労使関係の変化)」 『노동리뷰 (労働レビュー)』 No.42.

*이성희 (イ・ソンヒ) [2011] 「복수노조 제도가 노사관계 변화에 미치는 영향 (複數勞組制度が労使関係の変化に与える影響)」 『労働政策研究』 Vol.11, No.4.

*이성희 (イ・ソンヒ) [2012a] 「2011 년 노사관계와 2012 년 전망(2011 年の労使関係と 2012 年の展望)」 『노동리뷰 (労働レビュー)』 No.82.

*이성희 (イ・ソンヒ) [2012b] 「2012 년 상반기 노사관계 평가와 하반기 노사관계 전망 (2011 年上半期労使関係の評価と下半期労使関係の展望)」 『노동리뷰 (労働レビュー)』 No.89.

*이영면 (イ・ヨンミョン) [2012] 『雇用關係論[第 4 版]』 .

*이장원 (イ・ジャンウォン) [2011] 「근로시간면제제도 실태조사 결과와 함의 (労働時間免除制度実態調査の結果と含意)」 『노동리뷰(労働レビュー)』 No.81.

*이장원, 김상목 (イ・ジャンウォン, 김·산모크) [2011] 「한국의 양보교섭 (韓国の讓歩交渉)」 이장원, 김상목, 이영호, 하헌혁 (イ・ジャンウォン, 김·산모크, 이·요호, 하·혼히옉크) 『경제위기 후 단체교섭의 비교연구: 양보교섭과 일자리 나누기를 중심으로 (經濟危機後の団体交渉の比較研究: 讓歩交渉とワークシェアリングを中心に)』 韓國労働研究院.

*정재훈 (チョン·젠퉈) [2011] 『労使關係論 (第 2 版)』 북넷 (ブック넷) .

*최용기, 김준, 조효래, 유범상[2001] (첸·요نگ이, 김·쥬ン, 초·히옉레, 유·보ム산) 『1987 년 이후 한국의 노동운동 (1987 年以後韓國의 노동運動)』 韓國労働研究院.

*統計庁[2013] 「2012 년 12 월 및 연간 고용동향 (2012 年 12 月及び年間雇用動向)」 .

*韓國労働研究院[2011a] 『KLI 労働統計』 .

*韓國労働研究院[2011b] 『KLI 非正規職労働統計』 .

*韓國労働研究院[2012] 『KLI 労働統計』 .

*OECD, StatExtracts [<http://stats.oecd.org/>]

*인터넷 경향신문 (인터넷京郷新聞) [<http://news.khan.co.kr/>]

*인터넷 조선일보 (인터넷朝鮮日報) [<http://news.chosun.com/>]

*인터넷 한겨레 (인터넷한기요레新聞) [<http://www/hani.co.kr/>]

*임금근로시간 정보시스템 (賃金勤勞時間情報システム) [<http://www.wage.go.kr/>]

*KOSIS [<http://kosis.kr/>]

*e 나라지표 (e 나라指標) [<http://www.index.go.kr/>]