

第5分科会：韓国特集

韓国的労使関係とその歴史的・文化的背景

—日本との比較を通じて—

ユン 尹 スッキョン 淑 鉉 (学術振興会外国人特別研究員)

1. 本報告の目的及び意義

従来、終身雇用制・年功賃金制・企業別組合制を柱とする「日本的経営」は、「集団主義」と見なされ、「日本固有」のものとされてきた。しかし、韓国にも終身雇用制・年功賃金制・企業別組合制が形成されており、従って韓国の経営も「集団主義」である。

では、日本と韓国の経営の真の違いはどこにあるのか。この問題を解明するためには、経営諸制度のみでなく、経営者と労働者の意識構造すなわち韓国的労使関係の本質の分析をも行わなければならない。本報告では、現代自動車の経営諸制度、現代労働組合総連盟の活動原理、および、経営者と労働者のライフスタイルを手がかりに、韓国的労使関係の本質に迫る。そして、韓国的労使関係を生み出した歴史的・文化的背景の分析も行う。

2. 韓国的労使関係と「個人本位集団主義」

結論からいえば、韓国の労使関係の本質的原理は「個人本位集団主義」であり、これは日本の「会社本位集団主義」と対概念となる。そしてこれらの概念は、従来の《欧米対アジア》視点の限界を越えた新たな概念である。

(1) 現代自動車の経営諸制度

現代自動車では、新卒一括採用制、年功賃金制、退職金制度、福祉制度、企業内教育システム制度を設け

ている。これらの終身雇用をささえる諸制度においては、日本とほぼ同様である。また、韓国の経営者と労働者の終身雇用制に対する支持度は高い。

(2) 「'98 整理解雇」が意味すること

1998年5月、現代自動車の経営者側は全従業員の4万6千人のうち約半分にあたる1万8,8730人を整理解雇すると発表した。この整理解雇計画をきっかけに、現代自動車の経営者側と組合側は激しい対立に入ったが、労使は政府の仲裁のもとで最終的に整理解雇の人数を277人とどめることで合意した。労使が合意した現代自動車における「'98 整理解雇」が意味するのは何か。そのもっとも大きな意味は、韓国における経営者と労働者の個人主義志向が整理解雇をめぐる一連の過程を通じて露出したことにある。

(3) 現代労働組合総連盟（現総連）の活動原理

現総連は、企業別組合でありながらも、現代という特定企業のみでなく、他社の労働者全体の労働条件向上を目指している。この意味で現総連の活動原理は「個人重視型」であり、日本の「会社重視型」と対照的である。

(4) ライフスタイルからみる韓国的労使関係

現代建設のホワイトカラーを事例にそのライフスタイルを調査したところ、韓国の労働者は日本の労働者に比べ、会社より個人および家庭を重視することがわかった。

韓国におけるモスムの統計（全国）

区 分	モスム数 (A)	農家戸数 (B)	モスム雇用農家数 (C)	C/B (%)	A/C (人)
1930年	537,432	2,735,863	442,538	16.2	1.2
1960年	240,447	2,349,506	219,157	9.3	1.1

3. 韓国的労使関係の歴史的・文化的背景

(1) 集団主義と門中

韓国における集団主義の歴史的・文化的起源は門中から見出すことができる。すなわち、日本の家型組織と対比できる門中は、所属と契約の概念を同時に含む「個人本位集団主義」を生み出した歴史的・文化的源

である。

(2) 韓国的労使関係の源流としてのモスム

農業を基盤とする門中では、モスムと呼ばれる被雇用層があった。モスムは契約による賃労働者の性格が強かった。私は、この伝統的雇用形態における契約意識が現在の労使関係における個人主義意識を生み出した、と見ている。

IMF 体制下における韓国の労働法改革と労使関係

林 和 彦 (日本大学)

1 報告の趣旨

韓国では、1997年3月および1998年2月に労働法の大きな改正（改革）が行われた（以下それぞれ、97年法および98年法という）。折しも韓国経済は1997年初頃より危機的状況に陥り、97年末にはIMFの資金支援を受け、「朝鮮戦争以来の国難」（金大中大統領）に直面し、現在もその管理の下におかれている。98年法は文字通りIMFの「構造調整プログラム」の一環としてなされた改正であったが、97年法についても、成立当時すでにいくつかの有力財閥が経営危機に陥るなど、実質的にすでにIMF体制に向かっていた。こうした状況の下で、本報告は、97年・98年労働法改革の意義を考察し、それが韓国労使関係に及ぼす影響を検討しようとするものである。

2 労働法改革の経過と内容

1960年代初頭から80年代中頃までの20数年間、朴・全政権のいわゆる「開発体制」（「権威主義体制」あるいは「開発独裁」ともいわれる）のもとで、労働法は事実上基本政策たる経済開発政策に従属する「開発法」としての性格を有し、労働組合への過度な法的規制により「団結の自由」は大きく制限されていた。いわゆる「三禁」（複数組合の禁止、「労働組合の政治活動禁止」、「労使関係への第三者介入の禁止」）は開発体制下の韓国労働法の象徴であった。

80年代中頃に至って輸出志向工業化によるめざましい経済発展を背景にした労働者の分配要求（政治的には民主化要求）に対して、与党はいわゆる「民主化宣言」（1987）によって対応し、それに沿って労働法においても若干の改正が行われた（1987年改正法）。しかし懸案事項であった「三禁」は労使の対立が激しくて手つかずであった。

10年後の97年法は、集団的労働法の分野では「三禁」を解除し、国際労働基準に依拠して「団結の自由」を確立したほか、個別労働法では「変形労働時間制」、「整理解雇制」が導入された。だがこの時期すでに韓国経済は、有力財閥が経営危機に陥っていたほか、タイに端を発した通貨危機が韓国にも波及して深刻な通貨・金融危機を引き起こし、ついに97年末に韓国はIMFから緊急資金援助を受けることになった。それと引換に韓国政府は、「緊縮政策」、「金融改革」、「経営改革」および「労働市場の柔軟化」を柱とする「構造調整プログラム」の実施を求められ、その一環として98年2月に労働法が改正され、「整理解雇制の改正（規制緩和）」や「労働者派遣法」の制定などが行われた。いわゆる「三制」（整理解雇制、変形労働時間制、労働者派遣制）の実現である。

3 労働法改革の意義と評価

97年法の最大の意義は、「三禁」の解除に象徴されるように労働法の分野において開発体制の清算を図っ