九州大学学術情報リポジトリ
Kyushu University Institutional Repository

労働委員会における個別紛争処理に関する一研究 : 韓国のケースを中心として

李, 鋌
九州大学大学院法学研究科助教授

https://doi.org/10.15017/2150

出版情報：法政研究. 66 (2), pp.85-113, 1999-07-01. 九州大学法政学会
バージョン：
権利関係：

労働委員会における個別紛争処理に関する一研究

――韓国のケースを中心として――

李　鋌

はじめに
一　労働委員会の法制度的概要
二　労働委員会の組織と構成
三　労働委員会における紛争処理
四　労働委員会制度の特徴―日本の労働委員会制度との比較的観点から―
おわりに―問題点と課題―

はじめに

日本の労働委員会は、制度発足以来、労使間に生起する労働争議や不当労働行為事件の解決に重要な機能を果たしてきたのは、周知のとおりである。しかし、最近になっては、調整事件も不当労働行為事件も申立は低位にあり、労働委員会に持ち込まれる事件の内容も変化して、中小企業での合同労組がらみの事件が増えるなど、事件の個別紛争化現象が目立っている。さらに、審査手続においても民事訴訟化が進み、救済まで時間がかかり過ぎるなど、労働委員会制度本来の機能や役割が問われている。(1)

他方、近年においては、産業構造の変化や労働市場の流動化に伴い、解雇・退職をめぐる紛争を始めとして、賃金や退職金の不払いや労働条件の変更をめぐる個別紛争が増加し、これらが労働関係の民事裁判事件や労政主管事務所などの行政機関の相談件数の大幅な増加傾向となって現れている。このような個別的労使紛争の量的増加は、国際的大競争時代の到来・日本的長期雇用システムの修正・雇用形態の多様化など、雇用を取り巻く環境の変化とともに、一層加速していくものと予測される。また、紛争の質的な面においても、成果給制度の普及に伴う評価をめぐる争い、女性の権利主張、雇用柔軟型労働者の苦情・不満など、その内容がより多様化・複雑化していくと予測される。このような新しい形態の様々な紛争に対応するためには、専門性や柔軟性を有する包括的な紛争処理システムが要求されるが、現在の法理と紛争処理システムだけでは不充分であることが従来から指摘されている。(2)

本稿は、以上のような関心から、労使紛争の解決にすでに多くの実績をあげている労働委員会を中心として、個別紛争解決システムとしての可能性やそれを前提に予測される課題について検討を加えるのが目的である。しかし、日本の労働委員会制度についてはこれまで色々な観点から様々な研究が行われ、すでに多くの文献が出されている。(3)そ

こで、以下では、日本の労働委員会制度に歴史的沿革を保ちながらも、その後の制度改革により個別紛争をも扱っている韓国の労働委員会制度を素材として、同制度のこれまでの変遷過程や紛争処理上の特徴を比較法的観点から分析したうえ、同制度が示唆する点について検討を加えたい。[4]

一　労働委員会の法制度的概要

韓国の労働委員会制度は、一九五三年創設当時、日米の法制度に範をとったために、組織・構成において日米（特に日本）のそれと共通する点が多い。[5] たとえば、韓国の労働委員会が、労使間の紛争ないし問題を専門的に解決するために設けられた、公益・労・使を代表する三者委員からなる独立の行政機関であることは、日本のそれと基本的に同じである。

しかし、韓国の労働委員会制度は、日本の労働委員会制度にその歴史的な沿革を保ちながらも、その後の労働法制の改革とともに、次第に独自の制度としての特質をもつようになった。なかでも最も注目されるのは、労働委員会の権限ないし管轄範囲が従来より大幅に拡大されたことである。すなわち、当初の労働委員会の役割は、現在の日本の労働委員会と同様に、不当労働行為の審査や労働争議の調整など、いわゆる集団的労使紛争の解決に重点が置かれていたが、近来の労働法制の改正により不当解雇を中心とした一定の個別紛争をも扱うようになった。その改正の背景には、最近の産業構造および労使関係の変化に伴い個別紛争が急増し、これが労使間において新たな労働問題として登場したことと、個別紛争を処理する唯一の公的機関たる裁判所において訴訟の遅延化や高額化が進み、個別紛争に対する権利救済機能が功を奏しないことなどの理由があった。このような背景に、労働委員会の管轄範囲を広げた結

果、労働委員会に持ち込まれる個別紛争の件数は年々増えつつあり、九〇年に入ってからはもはや集団紛争の水準を上回っている。

他方、労働委員会が本来的に予定しなかった個別紛争を処理するには、組織・運営上において様々な問題がある。たとえば、労働委員会が不当解雇のような法的紛争を審理するには、当然ながら公正でかつ厳格な法的判断が必要とされるが、現に労働委員会がそういった中立性や専門性をもっているかには従来から批判のあるところである。また、労働委員会の管轄範囲があまりにも包括的になっているために、同一事案の処理をめぐって他の紛争処理機関（とりわけ、勤労基準監督官〔署〕や裁判所など）と競合する場合も少なくないが、その際、どちらの手続や救済を優先させるべきかのような、難しい法的問題が生ずる。その他、労働委員会の業務に比べて予算が乏しいこと、同委員会が労使双方から必ずしも信頼されているとはいえないこと、事務局職員に対する度重なる人事異動によって紛争解決に関するノウハウが蓄積され難いことなども、労働委員会の専門化が阻まれる原因となっている。

以下では、このような関心から、韓国の労働委員会の仕組み、機能および特徴などを、特に個別紛争処理の観点から明らかにする。そのためには、まず労働委員会の組織、管轄および審理手続を概観し、それが現在の法体系のなかにどのように位置付けられているかを探ってみる。次に、労働委員会における紛争処理の実態を分析し、いかなる紛争がどのような法理およびプロセスを通じて解決されているかを明らかにする。そして最後に、日本労働委員会との比較から韓国労働委員会の特徴や課題について検討を加える。(6)

二　労働委員会の組織と構成

労働委員会の組織および構成については、一九五三年に制定された労働委員会法（以後、数回改正、以下では「労委法」と称する）に詳細に定められている。この法は、冒頭でも指摘したように、日本の労働法制（特に、労組法）を手本にして作られたために、労働委員会の組織や構成に関する大筋は、日本の労働委員会と変わりがない。しかし、地労委の所管、委員選任の方式、審判委員・調整委員の区分（一九九七年改正の際に導入）といったところでは日本と異なった幾つかの特徴をもっている。以下、このような特徴を概観してみよう。

(一)　組織上の特徴

労働委員会は、中央労働委員会（中労委）を始め、地方労働委員会（地労委）、特別労働委員会の三種類があり、前二者については労働大臣が、また後者については当該特定事項を管掌する中央行政機関の長がそれぞれ管轄するようになっている（労委法二条）。中労委は、首都であるソウルに設けられており、その下に地域名を冠する一二の地労委が全国に設けられている。すなわち、両者間には上下関係の二層構造がとられており、また各委員会には事務処理を補助するための事務局が置かれている（労委法一四条）。そして、特別労働委員会としては、交通部長官（運輸大臣）の所轄とされる船員労働委員会が、全国に一〇箇所設けられている（船員法四条）[7]。

このように、韓国の労働委員会の基本的仕組みは、日本の労働委員会のそれとほとんど変わりがない。ただ一つ、日本の労働委員会と異なるのは、特別労働委員会を除き、すべての労働委員会が中央政府の労働部長官（労働大臣）

の所管となっている点である。すなわち、韓国においては、中労委・地労委ともに労働部の管理下に置かれ、日本の労働委員会のような徹底した地方分権制はとられていない。この点において、韓国の労働委員会の仕組みは、どちらかというとアメリカのＮＬＲＢの組織体系に似ているといえる。しかし、ＮＬＲＢの場合は、連邦政府が巨大な自治権を背景とする州権力を抑制し、労働行政を強力に推し進めることにその狙いがあったのに対して、[8] 韓国の労働委員会の場合は、地方自治の未熟さや中央統制的体質によるものと解される。[9] ちなみに、このような組織形態においては、労働委員会の運営や人事に政府の介入する余地を残しており、これは、後述するように、労使紛争の処理において最も肝要とされる独立性や中立性が問われる原因となる。

(二)　構成上の特徴

(1)　三者委員の任命

労働委員会は、中労委・地労委ともに公益・労・使を代表する三者委員からなる。従来は、各地労委の業務量が多かれ少なかれ、また中労委と地労委とを問わず、公益・労・使を代表する各同数（一〇人）の委員からなっていたが、一九九七年三月改正の際に、各地労委の業務量を考慮して、七人以上二〇人以内の範囲で各委員を弾力的に運営するように調整が図られた（労委法六条二項）。

労働者委員および使用者委員は、労働組合および使用者団体がそれぞれ推薦する者のなかから、地労委においては中労委の委員長が、そして中労委においては大統領がそれぞれ委嘱する（同三項）。これに対して、公益委員の場合は、当該労働委員会の委員長、労働組合および使用者団体がそれぞれ推薦する者のなかから、労働者委員および使用

者委員の投票によって選出されるが、中労委の公益委員は大統領が、また地労委の公益委員は大統領がそれぞれ委嘱する（同四項）。公益委員の選任においても、従来は、労働部長官および大統領が地労委と中労委の公益委員をそれぞれ任命するようになっていたが、一九九七年改正の際には、労使委員の投票により選出された者を大統領および労働大臣が任命するようにして、公益委員の任命における公正さを図った。[10]

このように、三者委員の任命における大筋は、日本の労働委員会と基本的に同じである。ただ、韓国では、公益委員をさらに審判事件を担当する公益委員（以下、審判担当公益委員）と調整事件を担当する公益委員（以下、調整担当公益委員）に区分して委嘱するのが、日本とは異なる（同四項、これも一九九七年改正の際に導入された規定である）。

(2) 委員の種類・資格

労働委員会の委員は、日本と異なり、常勤と非常勤の二種類があり、また、公益委員も審判担当公益委員と調整担当公益委員の二種類に分れる。常勤委員は、当該労働委員会の公益委員の資格をもつ者のなかから、中労委の委員長と労働部長官の推薦に基づいて大統領が任命する（二二条一項）。常勤委員の数は、委員長を含めて二名以内となっており、[11] 審判事件と調整事件を担当する（任期は三年で、再任も可能）。

常勤委員となる者の資格については、旧法は、かなり詳細に定めていたが、[12] 今回の改正法では一般公務員法上の資格要件（国家公務員法三三条の欠格事由）のみを要求している（一二条）。

また、一九九七年改正では、労働委員会の役割分担による専門化を図るために、公益委員を審判公益担当委員と調整担当公益委員とに分離した。これらの公益委員の資格基準などについては、労委法で詳細に定めている。同法によ

れば、中労委の審判担当公益委員となるためには、①法学・経営学・経済学など、労働問題と関連する学問を専攻した者として、公認された大学で副教授以上の資格で五年以上在職した者、②裁判官・検察官・軍法務官（軍事裁判官）・弁護士または公認労務士（日本の社会保険労務士に相当）として、一〇年以上在職した者、③労働関係業務に一〇年以上従事した者で、二級または二級相当以上の公務員として在職した者、④その他、労働関係業務に一五年以上従事し、専門的知識および経験のある者として、審判担当公益委員に相応しいと認められる者、といった資格要件を満たさなければならない。中労委の調整担当公益委員に対する資格要件も、上記の審判担当公益委員のそれとほぼ同じである。そのような資格要件は、地労委の公益委員においても求められる。しかし、その基準をみると、中労委の公益委員のそれに比べて多少緩和されているとはいえ、ほぼ同じである。

日本の場合、労働委員会の委員が非常勤であって、かつ、厳格な資格を要求されないのに対して、韓国では、労働委員会の資格要件をかなり詳しくしかも厳格に定めているのが特徴的である。これは、前述したとおり、審判業務および調整業務における専門性を図るのが目的である。もう一つ、韓国労働委員会では、日本の労働委員会とは異なり、常勤委員制を採用しているが、これもやはり常勤委員を中核に労働問題をより積極的かつ効率よく処理せんとする狙いがある。しかし、有能な人材を確保するには、常勤委員に対する社会的地位や待遇が低いために、公務員出身（特に労働部幹部出身）が常勤委員の大半を占めるなど、官僚化が進んでいる。[13]

（3）事務局

労働委員会には、事務処理を行う事務局が置かれ、局長以下の職員が配される。事務局長には、中労委においては書記官が、そして地労委においては行政事務官がそれぞれ任命されるが、その人事権は労働部長官が有する（労働委

員会事務局職制第二条）。この点はやはり、職員の任命に会長の同意が必要とされる日本とは異なる。労働委員会における事件処理は、主に委員と審査官が担当するが、職員がその業務の一部を担当する場合もある。しかし、一般職である事務局職員の場合、度重なる人事異動や職員への就任忌避などにより、専門的知識をもつ有能な人材を確保し難いのが実情である。

三　労働委員会における紛争処理

韓国の場合、労使紛争を処理する公的機関としては、労働委員会ほかにも裁判所、勤労基準監督官（署）などがある。[14] 裁判所は、日本と同様、労働事件のみならずありとあらゆる法的紛争を扱う最終的な紛争処理機関である。裁判は、地方法院（地裁）、高等法院（高裁）および大法院（最高裁）の三審制となっているが、行政訴訟となると、高裁が第一審となるのが特徴的である。労使紛争の処理機関としての裁判所は、紛争を終極的に処理するという点では存在意義が大きいが、他方、裁判手続は、審理の遅延や訴訟費用の高額化による「敷居の高さ」が従来から問題となっており、裁判所で処理される労働事件が少ないこともあって、その評価は必ずしも高くはない。[15]

これに対して、労使紛争をより積極的に処理しているのは、労働委員会および勤労基準監督官（以下「監督官」）である。両者の本来的業務は、前者は、主として集団紛争を処理する独立行政機関であり、後者は、監督行政によって勤労基準法（以下「勤基法」）上の実効性を確保する労働行政監督機関である。この点においては、日本の労基署と労働委員会の場合とほとんど変わりがない。しかし、韓国の労働委員会および監督官は、このような本来的な業務のほか、労使間に生じる紛争などの労働問題を幅広く扱っている点で、日本の労基署とは異なった特徴があるといえ

る。以下、これらの点について具体的に検討してみよう（ただ、監督官制度に関しては、労働委員会制度と関連するところに限って述べるにとどまる）。

(一)　労働委員会の権限

労働委員会は、独立の行政機関であって、労働組合および労働関係調整法（以下、労調法）や勤労基準法（以下、勤基法）または労委法で規定する権限を独立して行なう。すなわち、労働委員会は、所轄ないし設置機関たる政府や労働部長官の指揮命令を受けずに独立して権限を行使することができる。労働委員会の権限としては、判定的（準司法的）権限、調整的権限、その他中労委の特別権限や政策的権限などがある。[16] ここでいう判定的権限および調整的権限とは、労使当事者の申立および行政官庁の要請を受けて、これを判定または調整する権限をそれぞれ称し、これは労働委員会の紛争解決において最も重要な権限である。これらの権限の内容については、労委法を始め、労調法や勤基法などで詳細に定めているが、日本の労働委員会の権限に比べて、その権限の内容（特に判定的権限）が実に多様である。

次頁の表1は、労働委員会の主な権限の内容を示しているものであるが、ここからもわかるように、労働委員会は労使紛争を始めとして、使用者の申請事項、行政官庁の要請事項に至るまで、様々な事項を審査・判定しているのが注目される。これは、他方、労働委員会による労使紛争の処理において重要な意味をもつ。それは第一に、労働委員会が不当労働行為のような集団紛争とは別に、不当解雇や労働契約違反をめぐる紛争など、個別紛争も相当扱っていることを表しており、最近では集団紛争よりむしろ個別紛争の処理がその中心となっている。第二は、労働委員会が、

［表１］　労働委員会の主な権限

	権限の内容
全員会議	関係行政機関に対する労働条件の勧告（労委法二二条） 労働委員会の運営に関する基本方針の指示および法令解釈（労委法二四条） 労働委員会の規則制定（労委法二五条） 技能養成に関する大統領令の制定における諮問（勤基法七八条）
審判委員会	違法解雇の審査と救済命令（勤基法三三条二項） 作業手当支払の例外認定（勤基法四五条二項） 休業補償や障害補償に対する例外認定（勤基法八四条） 労働部長官の災害補償審査仲裁異議申請に関する審査（勤基法九二条） 労働組合の臨時総会・臨時代議員召集権者指名の承認（労調法十八条三項） 労働組合の規約・決議・処分に対する是正命令の議決（労調法二一条） 労働組合の解散に関する議決（労調法二八条一項四号） 労働協約の違法な内容に対する是正議決（労調法三一条三項） 労働協約の解釈に対する意見提示（労調法三四条） 労働協約の地域的拡張適用の決議（労調法三六条一項） 争議行為における暴力・破壊行為中止の決議（労調法四二条三項） 労働部長官による緊急調整決定における諮問（労調法七六条二項） 不当労働行為の審査と救済命令（労調法八二条～八六条）
調停委員会 仲裁委員会 特別調停委員会	労働争議の調停（労調法五三条以下） 労働部長官の災害補償審査仲裁異議申立に関する仲裁（勤基法九二条） 労働争議などの仲裁（労調法六二条、八〇条） 公益事業における労働争議の調停（労調法七二条）

使用者の申請事項や行政官庁の要請事項を審査・判定することによって、労使紛争を事前に予防する役割を果たすとともに、行政官庁を援助するという間接的な方法を通じて労使紛争を処理する役割を果たしている。労働委員会の紛争処理と関連してもう一つ注目されるのは、労働委員会の調整的権限の範囲が広くなっている点である。すなわち、労調法によれば、労働委員会の調整的権限は労働争議の調整（斡旋・調停・仲裁）にあるとしたうえで（同法五章）、労働争議とは「労働組合と使用者または使用者団体との間に、賃金、労働時間、福祉、解雇その他待遇など、労働条件の決定に関する主張の不一致によって生じた紛争状態」とし（勤基法二条）、争議行為をバックグラ

ウンドにした集団紛争のみならず、労働条件をめぐる労使間の争いまで労働委員会の調整の対象となりうることを明らかにしている。[17]

(二)　紛争処理手続

韓国労働委員会における紛争処理手続は、日本と同様に、大きく判定手続と調整手続に分かれる。これらの手続を日本と比較してみると、まず調整手続においてはほぼ同じである。これに対して、判定手続においては、日本のそれとは異なった幾つかの特徴が見られる。以下、判定手続の特徴について、集団紛争および個別紛争の典型ともいえる不当労働行為および不当解雇の場合についてそれぞれ検討してみよう。

(1)　不当労働行為の審査と救済

労組法は、憲法三三条で保障する労働三権の実効性を確保するために、使用者の一定の反組合的行為を禁止したうえ（八一条）、この禁止規定違反につき労働委員会による救済手続を定めている（八二条以下）。同制度も、日本の制度に範をとったために、不当労働行為の類型は日本のそれとほぼ同じである。ただ、救済手続においては、日本のそれとは異なった幾つかの特徴がある。

それは第一に、不当労働行為に対する救済の仕組みは、労働委員会による行政救済のほかに、裁判所による司法救済や監督官による救済（是正措置）の道も開かれている点である。その根拠としては、不当労働行為に対する司法救済を禁じる法的根拠がないことと、[18]不当労働行為制度に関する事項も監督官の監督業務となっていることなどが挙げ

られている。[19] しかし、前者においては、不当労働行為救済制度と憲法三三条との関係をいかに解するかをめぐって議論のあるところであり、また後者においても、不当労働行為のような集団紛争は、監督官の監督業務にはなじまないという批判がある。そういうこともあって、不当労働行為は、実際、司法救済手続あるいは監督官によって処理されるケースはごく稀であって、そのほとんどは労働委員会において処理されている。

第二に、審問手続は、日本と同様、民事訴訟的（当事者主義と弁論主義）であるが、他方で、審理の迅速化や訴訟費用の低廉化を図るために、申立期間と出訴期間を短く設定するほか、[20] 弁護士とは別途に、「公認労務士」による救済申立の代理を認めるなど、[21] 様々な措置が工夫されている点である。

第三に、不当労働行為の救済方法として原状回復主義と処罰主義を併用している点である。すなわち、使用者の行為が不当労働行為と判定された場合、使用者は、労働委員会の発する救済命令とは別に、二年以下の懲役または二千万ウォン以下の罰金に処せられる（労調法九〇条）。これは、使用者の不当労働行為を極力抑制することにその狙いがある。しかし、使用者がこの禁止に違反して、その効果として実際に制裁を受けるケースは稀である。しかし他方で、労働委員会が使用者に対して処罰規定への適用を示唆することによって、不当労働行為事件の迅速な解決（和解取下げ）を図っていることも事実である。[22]

第四に、使用者に救済命令の履行が義務付けられている点である。これは、救済命令の実効性を高めるのがその目的であるが、ただし、今回の改正労委法では罰則規定は置いていない。従来は、労働委員会の命令に従わない場合は、二年以下の懲役または三千万ウォン以下の罰金に処せられるようになっていたが（旧労組法四六条）、この罰則規定は今回の改正で削除された。

第五に、不当労働行為事件が行政訴訟となると、高等法院（高裁）が第一審となる点である。すなわち、労使当事

者は、地労委の判断に不服のある場合、中労委に再審査を求めることができ、この中労委の判断にも不服のある場合には、さらに高裁や最高裁に行政処分の取消を求める行政訴訟を提起することができる（要するに、不当労働行為事件の処理手続は、地労委、中労委、高裁、最高裁の四段階となっている）。

（2）不当解雇の審査と救済

現行勤基法は、民法上の契約自由（＝解雇自由）の原則[23]を制限する諸規定を設けている。解雇制限規定としては、大別すると、特定な理由による解雇を制限する「特別な解雇保護規定」と、[24]正当な理由のない解雇を禁じる「一般的な解雇保護規定」があり、[25]前者については監督官が、そして後者については労働委員会がそれぞれ管轄するようになっている。このように、韓国では、労働委員会が労調法上の不当労働行為による解雇とは別に、勤基法上の不当解雇事件を扱っているのが、最大の特徴である。

しかし、勤基法は不当解雇を労働委員会の管轄としながらも、その具体的な救済手続については別途に定めていない。ただし、同法には、不当解雇の救済についても労調法が創設する不当労働行為の救済手続（労調法八二条～八六条）が適用（正確には準用）されるという規定が置かれている（勤基法三三条二項）。この規定は、一九八九年の勤基法改正の際に新たに設けられた規定であるが、労働委員会は、この規定に基づいて解雇の正当性の如何を審査し、不当な解雇に対しては救済命令を発することができるのである。言い換えれば、現在の労働委員会制度の下では、解雇紛争が不当解雇による個別紛争かあるいは不当労働行為による集団紛争かを問わず、同一の救済手続によって処理されるのである。ただし、不当解雇が不当労働行為の救済手続に準ずる形で処理されるとしても、不当労働行為の救済命令違反に対する制裁（労調法九〇条）は、不当解雇には適用されない点に注意しなければならない。なお、不当

解雇の場合も、不当労働行為の場合と同様に、労働委員会のほか裁判所による司法救済や監督官による是正を求めることができる。しかし、不当解雇が労働委員会の管轄事項となってからは、不当解雇事件が民事訴訟手続で争われるケースは激減しており、他方では、労働委員会における処理件数は年々増えつつある。[26]

(三) 労使紛争処理の処理状況

(1) 最近の動向

次に、最近の労働委員会における紛争処理の状況について概観してみよう。まず、労働委員会における紛争処理をマクロ的にみると、判定事件・調整事件ともに一九八八年と一九八九年をピークとして徐々に減少している傾向をみせている（別表1、5参照）。労使紛争が八〇年代後半になって急増したのは、政治的民主化の影響を受けて大規模の労働争議が生じたためであり、[27]その後は、労使関係の沈静化に伴い労働争議（調整事件）が激減するようになる。

これに対して、判定事件の件数は若干減っているとはいえ、労働事件全体のうち、判定事件の占める割合からすると依然として多い。これを数字からみると、判定事件は調整事件の約三倍となっている。これと関連してもう一つ注目されるのは、これら判定事件の大半は個別紛争であり、なかでも解雇紛争の占める比率が高いという点である。このことは、労働委員会の紛争処理の役割が、労働争議の調整機能から個別紛争の判定機能へシフトしていることを意味する。また、このような変化は、労働争議の調整を最大の任務としてきた労働委員会の長い歴史にとって画期的なこととともいえるが、そのきっかけとなったのは、いうまでもなく一九八九年の勤基法改正である。すなわち、同改正により労働委員会の権限が個別紛争の処理にまで拡大されると、[28]これまで裁判所で処理されてきた個別紛争が労働委

員会に持ち込まれることとなり、このような現象は、近来の産業構造の変化[29]や、雇用関係の個別化また労働組合の衰退などに伴い急速に進んでいる。[30]

(2) 紛争処理上の特徴

労働委員会の紛争処理機能が、従来の労働争議に対する調整機能から個別紛争に対する判定機能へその重点が移りつつあることについてはすでに述べたとおりである。そこで、以下では、こうした個別紛争を中心とする判定事件の処理上の特徴について考察してみることにしたい。

まず、判定事件の処理状況をみると、紛争全体の八割以上が手続上の和解または和解による取り下げの形で終決しているのが特徴的である。たとえば、不当解雇の場合、受理事件の九割以上が当該年度内に処理されているが、そのうち約五割は初審での和解によって終決している。初審での和解率がやや低めになっている理由としては、和解手続が十分に機能していないことや棄却率が高いことなどが考えられる。しかし、不当解雇の救済手続が定着されるにつれて和解率は徐々に上昇しており、これに再審での和解率を合わせると和解率は大体八割以上となる。このような状況は、不当労働行為の場合にも基本的に同じである。[31]

労働委員会における紛争処理上のもう一つの特徴は、裁判所に比べて紛争を迅速でかつ低廉に処理している点である。特に、迅速な紛争処理は労働委員会制度の最大のメリットともいえるが、たとえば初審の場合、判定事件の約八割が申立から一ヵ月以内に処理されており、その解決が三ヵ月以上かかるケースは稀である。ただ、一九九七年に入ってからは審判事件の処理にかかる期間も前年度に比べて一〇日以上長くなっており、最終的処理まで三ヶ月を超える事件もかなり増えている（別表3参照）。これは、今回の改正で判定業務と調整業務が分離することによって、

審判事件に対する判断が慎重になったからである。とはいえ、裁判手続に比べるとかなり早いスピードである。このようなスピーディな紛争処理は、労働法の保障する権利を迅速に救済するという点で極めて重要な意味をもっており、これは他方で、訴訟費用の低額化にも直接つながる。特に、後者の場合は、訴訟費用をより安くするために、手数料を低額にするほか、弁護士に代わって比較的に費用の安い公認労務士による代理を認めるなど、[32]様々な措置が工夫されている。これは、判定事件の場合、申立人のほとんどが経済的に弱い立場にある労働者であることを考えれば、労働委員会による迅速でかつ低廉な紛争解決は、労働者保護という観点からみて極めて重要な意味を有する。

四　労働委員会制度の特徴―日本の労働委員会制度との比較的観点から―

以上、労働委員会の組織・構成および紛争処理の現状について述べた。最後に、韓国労働委員会制度の特徴を日本の労働委員会との比較的観点から整理してみると、以下のとおりである。

第一に、管轄事項の範囲が幅広いことである。日本の労働委員会は、不当労働行為の救済や労働争議の調整など、管轄事項が集団紛争に限られているのに対して、韓国労働委員会は、不当労働行為や労働争議はもちろん、不当解雇を含む個別紛争も幅広く扱っている。特に、最近になっては、不当労働行為事件が激減したこともあって、解雇がらみの紛争が労働委員会における事件の半数以上を占めている。

第二に、労働委員会の組織が専門化・細分化されていることである。たとえば、韓国労働委員会では、日本とは異なり、公益委員の常勤制を採用している。もちろん、公益委員全員が常勤になるわけではないが、各労働委員会には二人以内の範囲で常勤の公益委員を置くことによって業務処理における一貫性や専門性を図っている。さらに、一九

九七年の労働法改正の際には、判定業務と調整業務を分離し、公益委員の役割分担による専門化を図っている。また、各労働委員会には、業務処理能力のある審査官が配置され、事件の調査から審査、命令書の作成に至るまで、様々な役割をこなしている。[33]

第三に、中央集権的性格が強いことである。すなわち、韓国の地労委は、日本と異なり、中央組織となっている。したがって、韓国の地労委では、日本の地労委のように、地域的特性を反映し、これを業務に生かすのは難しくなっている。しかし他方で、韓国では、中央公務員を地労委に派遣しているために、業務の一貫性や迅速性を図りやすいというメリットがある。

第四に、労働委員会における判定手続が、裁判手続に比べて比較的に簡易迅速であることである。韓国労働委員会では、ことに紛争解決における迅速さを図るために、出訴期間を短く設定するほか、行政訴訟の際には高裁を第一審にするなど様々な措置が工夫されている。さらに、紛争を迅速・低廉に解決するために、弁護士とは別に、手数料の安い公認労務士による代理や当事者による申立をも広く認めている。なお、委員に対する事件の割当も、各委員の都合のよい日を聞いたうえで、ランダム方式で事件を当てているために、[34] 日本のような日程調整による審理遅延の問題は生じない。それに加えて、審問終了後の合議にも、直接審問に当たった委員のみが参加しているために決定が迅速に行なわれおり、また命令書を短く書くのも迅速な紛争処理を促している。

最後に、職権主義的性格が強いことである。すなわち、韓国労働委員会においては、委員がイニシアチブをとって紛争処理に当たっているために、スピーディな紛争処理ができる。この点においても、どちらかというと当事者側がイニシアチブをとっている日本とは異なる。

おわりに―問題点と課題―

最近、日本でも、個別労働関係における紛争の処理システムをめぐる議論が活発になっている。本稿は、このような関心から、韓国労働委員会を素材として、個別紛争処理システムとしての可能性や問題点を探ることに目的があった。

冒頭でも指摘したように、韓国の労働委員会制度は、日本と同様に、不当労働行為の救済や労働争議の調整からスタートしたが、労働政策上の必要（たとえば、一九八九年勤基法改正）から、次第に解雇紛争を含む個別紛争まで管轄範囲が広げられるようになった。しかし、これまでの労働委員会は、その組織が政府から完全に独立されておらず、また専門性も乏しいとの理由などから、労働委員会が個別紛争を判定することについては批判の声も少なくなかった。そこで、一九九七年の労委法改正の際には、従来から批判の多かった労働委員会の独立性や専門性を図るなど、制度全般にわたって改編が行なわれた。その結果、労働委員会は個別紛争処理機関として定着されつつあり、特に、労働委員会の判定手続は、民事裁判手続に比べて簡易迅速であるというメリットもあって、個別紛争の典型ともいえる解雇紛争の実に半数以上が労働委員会で解決されている。

しかし、このような改編にもかかわらずなお問題がある。それをまとめると、第一に、公的紛争処理機関としての独立性が乏しいという点であろう。労働委員会の目的が、労働関係の安定や発展に資することにあるとするならば（労委法一条）、独立行政機関としての中立性は欠かせない要件である。しかし、すべての労働委員会は、実際、中央政府（労働部）の管理下に置かれており、また現行法のなかには国や政府機関が介入する余地を残している規定も少なくない。[35] これは、強力な中央集権を背景に労働行政の効率を高めようとする狙いがあると解される。しかし他方で、

労働委員会の組織や運営に国や政府機関の干渉する余地を残すのは、労働委員会が労使双方から信頼を得られない原因の一つとなりかねない。[36]

第二に、紛争解決において専門性が乏しい点である。この問題は、今回の改正で多少解消されたとはいえ、まだ地域によってはバラツキが見られる。たとえば、審判業務に当たっている公益委員のみをみても、労働法や訴訟法に詳しい委員が配されているのは中労委を始め幾つかの大きな地労委に限られており、その他の地労委においては必ずしも労働問題専門家が審判委員となっているとはいえない。そのほか、常勤委員に対する社会的地位や待遇が低いために有能な人材を確保するのが困難であること、判定・調整業務に携わる事務局職員も下級公務員をもって充てていること、事務局予算の少なさや職員に対する度重なる人事異動なども、労働委員会の専門化が阻まれる原因となっている。

第三に、当事者に弁明の機会が十分与えられていない点である。特に、韓国の労働委員会は、職権主義的性格が強いために、紛争がスピーディに処理されるメリットはあるものの、証人や相手方に対して審問する機会が十分保障されていない。もちろん、準備書面の段階で証言などを採択する場合もあるが、当事者の言い分をじっくり聞いた上で判断をする日本とはかなり様相が違う。労働委員会が公的紛争処理機関である以上、デュープロセス（due process）上の問題が生じないように工夫する必要があるだろう。

最後に、今回の労委法改正に伴い個別紛争処理においてリーガリズムが進んでいる点である。すなわち、審判業務と調整業務が分離されてからは、審判委員が行政訴訟を意識し始めており、そのために、従来に比べて紛争処理が長引く傾向があらわれている。新労委法は、労働委員会制度の設置目的を「労働関係における判定および調整業務を迅速・公正にすること」と闡明しているが、この点からしても、審判事件の民訴化現象は、検討の余地があるといわざ

［別表１］　労働委員会における審判事件受理件数（初審）

単位：件

年度別	計	不当労働行為	不当解雇	解雇予告例外	休業手当支給例外	休業補償・傷害補償例外	*その他
1987	795	522	0	159	0	7	107
1988	1,707	1,439	0	118	0	6	144
1989	4,477	1,721	706	39	0	5	2,006
1990	4,203	1,160	1,134	0	10	6	1,893
1991	3,579	784	1,138	0	119	3	1,535
1992	3,213	744	1,395	0	64	4	1,006
1993	3,226	619	1,608	0	13	2	984
1994	2,991	548	1,566	0	4	0	873
1995	2,940	566	1,578	0	1	0	795
1996	2,866	539	1,632	0	2	3	690
1997	2,767	495	1,928	0	58	2	284

＊その他には、監視断続的労働の認許、労働条件違反に対する損害賠償請求、組合会議招集権者の指名議決、組合規約に対する法令違反の有無判断などが含まれている。

（注１）　以下の統計資料は、韓国労働委員会判例集（1997年度）第32号2巻によるものである。

［別表２］　主な審判事件の処理内訳（初審）

単位：件

事　件	年　度	全部認定	一部認定	和　解	棄　却	却　下	*取　下
不当労働行為	1996	45	10	6	129	36	267
	1997	48	4	4	120	20	248
不当解雇	1996	207	6	16	243	82	958
	1997	275	8	15	263	70	1,121
その他	1996	428	33	0	60	8	134
	1997	144	12	0	24	16	80

＊取下には和解による取り下げも多く含まれている。

［別表３］　審判事件の処理機関（初審）

単位：件

年　度	処理件数	平均期間	30日以内	31～60日	61～90日	91～150日	151日以上
1997	2,532	35.8	1,288	865	258	115	6
1996	2,673	26.1	1,666	875	127	5	0

（注２）　最近になって紛争処理にかかる時間が徐々に長くなっている。

［別表４］　再審における紛争処理状況（審判事件）

単位：件

	不当労働行為	不当解雇	監視・断続的労働の認許	休業・障害補償の例外	災害補償審査の仲裁	その他	計
1996	125(106)	329(282)	2(2)	0	6(4)	4(4)	466(398)
1997	119 (94)	378(275)	0	2(2)	7(7)	8(5)	514(383)

（注３）　（　）内の数字は、受理件数に対する処理件数を表している。

［別表５］　労働争議事件

単位：件

	労委別	受　理（件）	処理内訳							係争中
			計	取　下	斡　旋*	行政指導	調停成立	調停不調	仲　裁	
1996	計	771	760	335	22	121	19	250	13	11
	中労委	115	114	17	0	31	0	66	0	1
	地労委	656	646	318	22	90	19	184	13	10
1997	計	629	629	154	1	67	97	306	4	0
	中労委	83	83	15	0	7	26	35	0	0
	地労委	546	546	139	1	60	71	271	4	0

＊斡旋は1997年改正の際に廃止された。

るをえない。

（1）日本の労働委員会制度の問題点や課題を分析した最近の文献としては、労使関係法研究会『我が国における労使紛争の解決と労働委員会制度のあり方に関する報告』（一九九八年）のほか、菅野和夫＝高田正昭＝宮里邦雄＝宮本光雄＝中山慈夫（座談会）「労働委員会制度の課題と展望」中央労働時報八九七号臨時増刊、高梨昌＝花見忠＝道幸哲也他（パネルディスカッション）中央労働時報九〇三号臨時増刊、などが代表的である。

（2）これに関する最近の文献としては、毛塚勝利「新たな個別紛争処理システムの提言」季刊労働法一八四号、山川隆一「個別労働紛争処理システム設計」季刊労働法一八〇号、村中孝史「個別的労使紛争処理システムの検討」日本労働研究雑誌四三六号、宮里邦雄「労働委員会の新しい役割―個別的労使紛争と労働委員会」月刊労委労協一九九五年二月号、李鋌「日本における労使紛争の法的概念―個別紛争処理制度の視点から」本郷法政紀要（創刊号）等がある。これに関する文献は枚挙に暇がない。主要文献としては、前述した注(1)の文献のほか、日本労働法学会誌二八号『労使紛争と労働委員会』（一九六六年）、同四九号『労働委員会制度の現状と展望』（一九七七年）、同七二号『行政救済と司法救済』（一九八八年）などがある。

（3）これに関する文献は枚挙に暇がない。主要文献としては、前述した注一の文献のほか、日本労働法学会誌二八号『労使紛争と労働委員会』（一九六六年）、同四九号『労働委員会制度の現状と展望』（一九七七年）、同七二号『行政救済と司法救済』（一九八八年）などがある。

（4）筆者は、韓国の労働委員会制度について二回にわたり紹介したことがある。「韓国における労働委員会の個別紛争処理―日本との比較を中心に」（日本労働研究雑誌第四三六号、一九九六年）と「解雇紛争解決制度の比較法的研究（三）―英・独・仏・韓の制度からの日本の制度改革への示唆を求めて」（法学協会雑誌第一一五巻六号、一九九八年）がそれである。しかし、韓国では、最近、三回（一九九六年一二月、一九九七年三月、一九九八年二月）にわたり大幅な法改正があり、労働法分野においても新しい立法を始め法体系に多くの変化があった。本稿は、今回の一連の法改正後に、労働委員会の組織や役割はどのように変わり、また紛争処理においてはどのような変化が現れているのかを中心に検討する。韓国の新労働立法の背景・経過および内容については、林和彦＝李鋌「韓国の新労働立法―解説と翻訳（一）～（三）」日本法学第六三巻三号（一九九七年）・四号（一九九八年）、同雑誌第六四号二号（一九九八年）参照。

(5) 現行韓国の労働法体系は、日本と同様に、勤労基準法（労働基準法）、労働組合及び労働関係調整法（労働法と労働関係調整法）を根幹として、男女雇用平等法（男女雇用機会均等法）、最低賃金法、労働委員会法（労働委員会規則）、産業災害補償保険法（労働者災害補償保険法）、産業安全保健法（労働安全衛生法）、職業安定法などによって構成されており、内容面においても部分的に若干異なる点はあるものの、日本の労働法と基本的に同じである。ただ、日本では、労使協議制の実施いかんが労使自治にゆだねられているのに対して、韓国では、一九八〇年に労使協議会法が法律として制定され、一定規模の事業場に対しては労使協議会の設置が義務付けられていること、労働者派遣に関する法律はいまだに存在しないことなどの点においては、日本と異なる。韓国の労働法制に関する詳細は、孫昌熹『韓国の労使関係』（日本労働研究機構、一九九五年）一四五頁以下、林和彦「韓国の労働法制」季刊労働法一七四号一九頁以下、李鋌「韓国における争議行為制限の問題―日本との比較」日本労働研究雑誌三七六号四九頁以下、同『二一世紀の労使関係（韓国編）』（労務行政研究所、一九九二年）一三六頁以下などを参照されたい。韓国において、地方自治が本格的に実施され始めたのは、九〇年代に入ってからである。それ以前には、軍事独裁政権による強力な中央統制政治が長年にわたって行われてきたが、八〇年代段半から始まった一連の政治民主化により、少しずつではあるが、地方自治が実施されるようになった。特に、一九九三年に登場した文民政権の下では、これまで中断されていた地方自治選挙が実施されるなど、地方分権化が進んではいる。しかし、残念なことに、労働委員会の改革までには至らなかった。

(6) 韓国労働委員会制度は長い歴史をもっているにもかかわらず、これに関する研究は韓国においても案外少ない。本稿では、次のような文献を参考にした。韓国中央労働委員会『労働委員会判例集（一九九〇～九八年）』、金亨培『労働法』第九版（博英社、一九九七年）、金裕盛『労働法II』（法文社、一九九六年）、金致善『労働法講義』（博英社、一九九二年）、林相弼『韓国労働法』（大旺社、一九九二年）、李炳泰『労働法』（玄岩社、一九九四年）、金兌基・李永熙『労働争議調整制度の研究』（韓国労働研究院、一九八九年）、金兌基『労働委員会制度改善方案研究』（韓国労働研究院、一九九二年）、鄭寅樹・鄭乗錫『勤労監督行政制度の改善方案研究』（韓国労働研究院、一九九二年）（いずれもハングル版である）のほかに、National Labor Relations Commission Republic of Korea, Labor Relations Commission, 1988. 金裕盛「韓国における一九九六・九七年労働関係法改正」（李鋌訳）The Japan International Labour Law Forum (The ILO Association of Japan, Inc.) Special Series No. 2, February 1988.

(7) ただし、船員労働委員会は、船員を対象にした特別制度であり、また本稿と直接関係ないことから、ここでは詳論しない。

(8) この点に関する詳細は、岸井貞夫「労働委員会の制度と機構からみた問題点」『日本労働法学会誌』四九号、一〇頁以下参照。

(9) 韓国において、地方自治が本格的に実施され始めたのは、九〇年代に入ってからである。それ以前には、軍事独裁政権による強力な中央統制政治が長年にわたって行われてきたが、八〇年代段半から始まった一連の政治民主化により、少しずつではあるが、地方自治が実施されるようになった。特に、一九九三年に登場した文民政権の下では、これまで中断されていた地方自治選挙が実施されるなど、地方分権化が進んでいる。しかし、残念なことに、このような地方分権化は労働委員会制度までには及んでいない。

(10) 改正前の三者委員の任命における諸問題については、李鋌「韓国における労働委員会の個別紛争処理」日本労働研究雑誌四三六号二八頁参照。

(11) 常勤委員となる者は、委員長を含めて二名以内となっており、その数からみると、中労委を始め、ソウル地労委、京畿地労委、仁川地労委、釜山地労委のように規模の大きい地労委には二人の常勤委がいるのに対して、比較的に規模の小さい他の地労委には委員長一人が常勤委員となっている。

(12) 改正前の旧労委法によれば、中労委の常勤委員となれる者として、①一級以上の公務員として一年以上在職した者、②二級または三級相当の公務員として三年以上在職した者、③裁判官、検察官、軍法務官または弁護士として六年以上在職した者、④公認大学において副教授以上の資格で三年以上柱幟した者、⑤労働関係業務に一五年以上従事した者で、労働部長官がその資格を認めた者、などの資格要件が挙げられている（旧労委法七条の三第一項）。また、同法は、地労委の常勤委員の資格要件についても、多少その基準が緩和されているとはいえ、ほぼ同様の要件を定めている（同条第二項）。

(13) この点は、従来から批判のあるところである。そこで、一九九七年の改正の際には、中労委の委員長の地位を従来の「一級相当」から「政務職（大臣級）」に格上げするなど、改善を図った。しかし、今回の改正では、中労委の委員長のみが格上げの対象となり、その他の委員の地位は従来のままである。

(14) 韓国は、日本と同様、ヨーロッパ諸国に見られる特別裁判所制度は設けてない。ただ、一般裁判所とは別格に、憲法裁判所が設けられている。同裁判所は、法律に対する違憲の有無、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、憲法訴願などを判断するために、一九八八年に設けられた特別裁判所である（憲法裁判所法二条）。同裁判所は、一九八九年一月二五日に初の違憲判決を下してから、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もかなり含ま

れている（日韓法律家集会レポート「韓国の司法と人権」『法と民主主義』二九三号二九頁以下参照）。

(15) 裁判事件での労働事件の占める割合をみると（一九九〇年）、地裁の場合、総事件一七万七七四九件のうち、職業安定・雇用促進法に関するものが四九五件（二・八％）、勤労基準法に関するものが四一五件（二・三％）、労働争訟調整法に関するものが一九五件（〇・一一％）、労働組合法に関するものが四一件（〇・〇二三％）、産業安全法に関するものが二九件（〇・〇一六％）となっている。

(16) 中労委の特別権限としては、労働部長官の緊急調整決定に先立っての意見表明（労調法七六条二項）および関係行政官庁に対する労働条件改善の勧告（労委法二二条）がある。そして、政策的権限としては、労働委員会の運営に関する基本方針の指示および法令解釈（労委法二四条）、労働委員会の規則制定（労委法二五条）および機能者養成に関する大統領令の制定における諮問（勤基法七八条）などがある。

(17) この点で、労働争議の概念を集団紛争に限定して解釈する日本とは対照的であるといえる（日本の労働関係調整法六条参照）。

(18) 不当労働行為に対する司法的救済を認めた大法院（最高裁）判例としては、大判一九八八・一二・一三（八六ダ二〇四）、同（八六タカ一〇三五）、同一九九一・七・一二（九〇ダ九三五三）、同一九九二・五・二二（九一ダ二二一〇〇）などがある。

(19) 監督官の権限については勤基法で詳細に定めているが、これを日本の監督署の権限に比較した場合、その範囲が極めて広いのが特徴である。同法によると、監督官は、勤基法違反事項のほかに、労働関係法令―たとえば、最低賃金法、労調法、労使協議会法、産業安全保健法、産業災害補償保険法、男女雇用平等法など―違反事項に対しても監督するようになっている（勤基法一〇四条五項）。

(20) 日本では、不当労働行為があってから一年以内に地労委に救済申立をすればよいが、韓国ではその行為から三ヶ月以内にしなければならない。また、初審の判定に不服のある場合、日本では初審から一五日以内に中労委に再審を求めればよいが、韓国では初審から一〇日以内にそれをしなければならない。再審にも不服のある場合は、日本では再審から三〇日以内に地裁に行政訴訟を提起すればよいが、韓国では再審から一五日以内に高等法院（高裁）に行政訴訟を提起しなければならない。

(21) 「公認労務士」とは、労働行政需要の急増による労働問題専門家の不足現象を解消し、事業場の自律的労務管理体制を図るために一九八四年一二月に導入した制度である。公認労務士の主たる職務は、①行政官庁に提出する書類（申告、申請・報告・請求および権利救済のための書類等）の作成、②労務管理に関する相談指導、③勤基法の適用事業（場）に対する労務管理診

断などである（公認労務士法二条）。公認労務士の資格は、所定の試験に合格した者、あるいは一〇年以上労働行政に従事した者として、五級以上の職に五年以上在職した公務員となっている（同法三条）。公認労務士の費用は、弁護士費用に比べて一般に低廉であるといわれているが、これは労働事件の申立人のなかには経済的弱者である労働者が圧倒的に多いことに着目し、労働者が気軽に労働事件の救済申立を労働委員会に行えるようにするための政策的な配慮によるものである。この点からすると、労使紛争の場合、労働者にとって労働委員会は裁判所に比べて経済的に有利であるといえる。ちなみに、これまで公認労務士の資格を取得した者は延べ三二五人（試験による取得が一八八名、経歴認定による取得が一三七名）であり、そのうち一二八人が実際に活動を行っている（労働部『労働白書』一九九五年版、六四頁以下）。

(22) この点において、日本の旧労組法（三三条）下の状況に極めて似ている（日本の旧制度の状況については、菅野和夫『労働法』第五版（弘文堂、一九九九年）六四五頁以下参照）。

(23) 現行民法は、期間の定めのない雇用契約については、雇用契約の当事者はいつでも解雇できるとし、解雇の効力は解雇通知から一ヵ月が経過することによって発生する（民法六六〇条）。したがって、期間の定めのない雇用契約の場合、使用者は、正当な理由がなくても、一カ月の解雇予告期間をもって何時でも労務者との雇用契約を解消できるのが、民法上の原則である。

(24) 特別な解雇保護規定は、勤基法を始め、労調法、男女雇用平等法などで散見される。主なものとして、①国籍・信仰・社会的身分による差別的取扱を禁じるもの（勤基法五条）、②業務災害・産前産後における解雇を制限するもの（勤基法三〇条二項）、③解雇予告期間を定めるもの（勤基法三二条一項）、④監督機関への申告を理由とする報復的解雇を禁じるもの（勤基法一〇七条二項）、⑤不当労働行為による解雇を禁じるもの（労調法八一条一号および五号）、⑥女子労働者に対する差別的解雇を禁じるもの（平等法八条）などがあり、いずれも厳しい罰則が付いている。

(25) 現行勤基法は、「使用者は、正当な理由なく労働者を解雇、休職、停職、転職、減俸その他懲罰を行ってはならない」と規定し（三〇条一項）、民法上の解雇自由の原則を大幅に修正・制限している。したがって、韓国では、使用者が労働者を解雇するには、原則的に正当な理由が必要であり、使用者がこれに違反すると、五年以下の懲役または三千万ウォン以下の罰金に処せられる（勤基法一一〇条）。この意味で、韓国においては、かつて日本において活発に行われた解雇の自由をめぐる議論（たとえば、解雇自由説、権利濫用説、正当事由説など）が生じる余地はないといえる。また、最近の改正の際には、経営上の理由による解雇制限規定も設けられた。すなわち、現行勤基法によると、「使用者が経営上の理由によって労働者を解雇するには、緊迫した経営上の必要がなければならない」としたうえで、「経営の悪化を防ぐための事業の譲渡・引受・合併は、緊迫した

経営上の必要がある」としている（三一条）。

(26) これに関する詳細は、李鋌・前掲論文（日本労働研究雑誌、三五頁）注二四参照。

(27) 韓国では、一九八七年から一九八八年にわたってかつて経験したこともない多くの労使紛争が発生したが、その直接的な契機となったのが一九八七年六月二九日の「民主化宣言」である。同宣言は、文字どおりに政治民主化の宣言に過ぎないけれども、その波及効果はあまりにも大きく、経済、社会、労働など社会全般の民主化を促すきっかけとなった。労働法分野では、同年一一月二八日に労組法を中心として労調法、勤基法などが改正されたが、なかでも労組法の改正は韓国の労働法史においてはもちろん、労働運動史において極めて重要な意味をもつ。というのは、韓国では長年にわたって労働組合に対する政府からの徹底した弾圧政策がとられてきたが、同改正によって労働組合の組織や活動が相当保障されるようになったからである。

(28) 一九八九年労基法の改正によって、新たに労働委員会の管轄事項となったのは、①不当解雇の審査と救済（勤基法三三条二項）、②休業手当支払の例外認定（勤基法四五条二項）、③労働時間・休憩・休日の適用に関する例外承認（旧勤基法四九条三項）などがある（一九九六年勤基法の改正の際に、その管轄が労働委員会から労働部長官に変わった）。

(29) 産業別労働者の移動をみると、鉱工業などの二次産業の労働者は減っているのに対して、サービスなどの三次産業に従事する労働者の数が着実に増えている。これに関する詳細は、李鋌・前掲論文（日本労働研究雑誌、三五頁）注表三参照。

(30) 組合組織率は、八〇年後半までは民主化宣言の影響から上昇傾向にあったが、九〇年代に入ってからは産業構造の変化や労使関係の安定（戦闘的・集団的関係から協調的・個別的関係へ）に伴い徐々に減っており、一九九四年現在、組織率は一五％を切っている。

(31) これについては、李鋌・前掲論文（日本労働研究雑誌、三六頁）別表二、三、四を参照されたい。

(32) ヒアリング調査によれば、中労委における違法解雇事件の場合、弁護士が代理人となるケースは少ないのに対して、公認労務士による代理が多いという（全体の六割以上）。

(33) 中労委の審査官には、キャリアコースの公務員が配置されているのが普通である。これに対して、地労委においては、ノンキャリアコースの公務員のなかから労働基準監督などの労働行政業務に携わった経験のある労働問題ベテランが配置されるケースが多い。

(34) すなわち、韓国では、日本とは異なり、審問が開始してみないと誰と一緒に審問に当たるかが事前にはわからない。

(35) 労委法によれば、公益委員の資格要件の一つとして、一定の労働行政業務に携わった経験のある者を掲げている。これは、

労働問題に詳しい者を配置して、紛争処理の専門性を図るという意味合いもあるが、しかし他方で、常勤委員のポストのほとんどを労働部出身の官僚が占めるなど、官僚化が進んでいる原因となっている。

(36) 労使の意識調査（全党基＝李永照・前掲書一九九頁）によれば、労働委員会が紛争解決の助けにならなかった理由について、労働委員会が労働者側から信頼されていないからと答えたのが全体の五割以上を占めている（使用者側五〇・七％、労働者側五二・五％）。