

## 東アジア諸国の労働法制の交錯に関する研究：日本の労働法制が韓・中・台の法制度の形成にもたらした影響を中心として

李, 鋌  
九州大学大学院法学研究院助教授

<https://doi.org/10.15017/2233>

---

出版情報：法政研究. 68 (1), pp.1-24, 2001-07-09. 九州大学法政学会  
バージョン：  
権利関係：

# 東アジア諸国の労働法制の交錯に関する研究

——日本の労働法制が韓・中・台の法制度の形成にもたらした影響を中心として——

李 鋌

- 一 はじめに
- 二 東アジア諸国の労働法制の成立と日本法制の影響
  - I 日本の労働法制の成立と変遷
  - II 東アジア諸国の労働法制への影響
- 三 東アジア諸国の労働法制と日本法制との交錯
  - I 個別的労働関係
  - II 集团的労働関係
- 四 おわりに

## 一 はじめに

日本の労働法制が東アジア諸国——とりわけ、韓国と台湾をはじめ、最近では中国に至るまで直間接的に影響を与えてきたのは否定できない事実である。<sup>(1)</sup> その背景には、次のような二点が考えられる。

第一は、日本の植民地を経験する過程で、日本の戦前の労働法制が植民地にも適用されたことである。たとえば、過去日本の植民地であった現在の韓国と台湾では、終戦とともに日本の植民地から解放された現在においても、植民地時代に適用された旧日本法の一部が現行法のなかに組み込まれる形で維持している。第二は、日本は、戦後復興とめざましい高度経済成長のなかで人手不足現象が生じ、その解決策の一つとして製造業を中心とした日本の企業が韓国や台湾また中国に進出する過程において、日本的経営方式や労務管理などが、これらの国に導入されたことである。日本企業の東アジア諸国への進出をみると、七〇年には韓国や台湾が中心だったのが、最近では中国や東南アジア諸国がその中心となっている。

他方、日本の労働法は、終戦とともに、従来の封建的かつ前近代的な労働関係から徐々に脱皮し、現在は他の先進諸国の労働法に比べてもまったく遜色のないくらい労働法制が整備されるようになった。このような日本の労働法制の発展は、①第一次オイル・ショック危機までの高度成長期になされた戦後労働法の充実、②同危機以後の経済調整期になされた積極的雇用政策の展開、③近年の労働市場内外の構造変化に対応して昭和四〇年以降になされている戦後労働法制の再編成、として要約することができよう。<sup>(2)</sup>

このようにして発展してきた日本の労働法制は、長期雇用システムや企業別労使関係を軸とした協調的労使関係システムを生み出し、二度にわたるオイル・ショックの危機を乗り越え、海外市場での競争力を高める結果となり、アジア諸国においてはもとより、欧米諸国においても日本的雇用システムは注目されるようになった。<sup>(3)</sup>

しかしながら、長期雇用システムを中核とした日本型雇用社会は、グローバルな競争が激しくなり、高齢化・少子化が進展し、人事管理も集团的年功主義から個別的業績主義へ変化の色彩を強めているなかで、これまでの日本の労働法制は全体的な再構築を要請されており、この意味で平成九年と一〇年に行われた部分的改正は、このような流れに沿ったものであるといえる。<sup>(4)</sup>

本稿は、東アジア諸国の労働法の交錯を考える視点について考察するのを目的としている。具体的には、戦前の旧日本法制が東アジア諸外国の各法制の形成・展開にどのような影響をもたらしたかを検討することを、本稿の第一の目的とする。本稿の第二の目的は、これを前提として、最近、企業を取り巻く労働環境の変化に伴い日本労働法制の再編成が必要とされているが、東アジア諸国においても同様の必要性があるのか、あるとするなら、その具体的な内容は何かを探ることである。

ただし、労働法制といってもあまりにも広いので、本稿では、便宜上、まず、東アジア諸国の労働法制の成立において日本法がもたらした影響を検討したうえで、日本的要素をもつ内容の労働法制がこれらの国の現行労働法制にどのような形で編入されており、また、これらの内容は、最近の企業を取り巻く労働環境の変化との観点から見て問題点や課題はないかについて検討する。

## 二 東アジア諸国の労働法制の成立と日本法制の影響

### I 日本の労働法制の成立と変遷

日本の労働法制が東アジア諸国の労働法制の形成・発展にどのような影響をもたらしたかを検討するに先立って、日

本の労働法制の成立や変遷について簡単に触れておきたい。ここでも、争点整理上日本の労働法制を「労働保護法制」と「労働組合法制」に分けてその体系を検討する。

## 1 労働保護法制の体系

現代的意味としての日本の労働保護法制は、主に終戦後のGHQの下で立法が行われたものであるが、戦前にも工場労働者の劣悪な労働条件から労働者を保護する必要から労働保護法制の相当程度の発達が見られる。

たとえば、明治四四年に成立した「工場法」はその代表的な労働者保護立法である。<sup>(5)</sup>同法は、当初は常時一五人以上の職工を使用する工場および事業の性質が危険な工場または衛生上有害の恐れのある工場を適用対象としたものであり、その内容は、女子・年少者に対する就業制限や長時間労働の法定、深夜業の禁止、一定の休日・休暇の付与、職場衛生安全に対する行政官庁の監督などが中心であった。

以上の工場法のほかに、大正一〇年には「職業紹介法」、「労働者災害扶助法・労働者災害扶助保険法」、「商店法」などが、また昭和一二年には「工場就業時間令」や「賃金統制令」などが整備されるようになった。さらに、これらの労働保護立法については、解釈例規や監督・取締りの経験も積み重ねられ、このような経験は戦後の労働基準法を中核とする労働保護法制定の基盤となった。このようにして誕生した労働保護法は、時代の変遷とともに部分的にはその内容が改正・補充されたものの、その基本的な枠組みは現在にも維持しているといえる。

## 2 労働組合法制の体系

労働組合法制の場合も、前記の労働保護法制と同様に、戦前―特に大正八年から昭和六年にかけて立法をめぐる活発な議論が政財界において行われた。しかし、当時の長引く深刻な不況の中で産業界各方面の反対はあくまでも強く、労

働組合法制の立法への試みは、関係者の一〇年以上にわたる執拗な努力にもかかわらず、昭和六年の政府案の貴族院における審議未了をもって挫折する。<sup>6)</sup>

しかし、このような戦前の議論の蓄積は、戦後四ヶ月後である昭和二〇年一二月に早くも旧労働法を誕生させた基盤となった。同法は、現行の労働組合法とほぼ同じ体系となっていたが、①労働組合の設立につき「届出主義」をとっていたこと、②不当労働行為制度が不利益取扱いの「刑罰による禁止」にとどまっていたこと、③法令違反の規約の変更命令権や法令違反・安寧秩序紊乱の組合の解散命令権など、「行政官庁の強力な介入・監督権限」を規定していたこと、などにおいては現行労働法と大きな違いを有していた。

ついで昭和二十二年九月には、「労働争議の調整の手續」、「公益事業における争議行為の制限」、「非現業公務員の争議行為禁止」、などを内容とする労働関係調整法が公布され、昭和二十三年初期にはアメリカ対日占領政策の転換を契機として、公共部門労働者の争議行為禁止と労働組合法の改正が行われた。

また、その翌年には、GHQの主導権の下に再び労働組合法の改正が行われた。同改正法の内容を要約・整理すると、①労働組合の政府および使用者からの自主性強化、②労働組合の「届出設立主義」から「自由設立主義」への変更、③行政官庁の介入・監督権限の廃止、非組合員たる使用者の利益代表者および労働組合の欠格事由たる経費援助の範囲の拡大、④組合規約に組合員の基本的権利や役員選挙の要件などを盛り込むことによる「労働組合の民主性確保」、⑤不当労働行為を禁止する態様として、従来の不利益取扱いに加え、「団体交渉」や「支配介入」が新たに追加されたこと、などである。

このようにして成立した労働組合法制は、前記の労働保護法制と同様、時代の変遷とともに若干その内容が改正・補充された部分はあるが、その基本的な枠組みは現在にも維持している。

## II 東アジア諸国の労働法制への影響

東アジア諸国―なかでも韓国や台湾のように日本植民地時代を経験した国の労働法は、旧宗主国の影響を現在も引きずっている場合がある。<sup>(7)</sup> また、中国の場合は、韓国や台湾のように直接的に日本植民地は経験していないが、労働立法の際には、日本の労働法制の影響を強く受けた台湾の労働法制を参考にしているといわれる。<sup>(8)</sup>

このように東アジア諸国―とりわけ、韓国、台湾、中国の労働法制は、日本の労働法制を直接的に影響を受けて成立・発展してきたといえる。そこで、以下では、前述した日本労働法制を中心に、日本労働法のどのような内容が具体的にどの国にどのような形で影響を与えたかについて、国ごとに検討してみることとする。このような検討を行うためには、各国の労働法全般にわたる綿密かつ膨大な比較研究が必要である。しかし、本稿では紙面の制限もあって、日本の労働基準法と労働組合法を中心に検討を行い、他の法律については説明する必要性があるところに限って若干コメントを加えることにしたい。

## 1 韓国の場合

韓国は、日本の植民地（一九一〇年～一九四五年）を経験する過程では「治安維持法」に代表されるような日本法が韓国にもそのまま適用され、さしたる労働保護法の立法は行われなかった。<sup>(9)</sup> 韓国において本格的な労働保護法の立法の動きは、韓国（当時は朝鮮）が日本の敗戦とともに日本植民地から解放され、アメリカ軍政（いわゆる「GHQ」）時代（一九四五年～一九四八年）から活発になる。

すなわち、日本軍の武装解除という名の下に実施された軍政は、戦後の経済的・社会的混乱の中で、GHQは、従来労働運動を厳しく抑圧してきた日本の「治安維持法」、「政治犯処罰法」、「予備検束法」などのいわゆる弾圧法令を廃止

するとともに、「一般労働賃金に関する法令」、「児童労働法規」、「最高労働時間に関する法律」などの労働保護法を次々と制定公布した。

このような労働保護法に対する立法の動きは、一九四八年八月五日の総選挙によって成立した制憲国会によって、同年八月一七日、韓国歴史上はじめて憲法が制定され、韓国はようやく念願の独立国としての体制を整うようになった。同憲法では勤労権および労働条件の法定主義（同一七条）とともに、労働三権（同一八条）が法律の範囲内で保障されていた。このような憲法規定を受けて、労働法制の草案が作成されたが、国会に提出される直前に朝鮮戦争（一九五〇年六月～一九五三年七月）が勃発し、労働立法の制定は棚上げになった。

ようやく朝鮮戦争の休戦直前の一九五三年三月から五月にかけて、労働組合法、労働委員会法（日本の「労働委員会規則」に該当）、労働争議調整法（日本の「労働関係調整法」に該当）、勤労基準法（日本の「労働基準法」に該当）のいわゆる労働法制の骨格といふべき労働四法の成立をみることになった。しかし、当時の労働立法は「戦争中」という特殊な状況下で行われたために、韓国の労働状況および立法内容に関する十分な議論を経ることなく、終戦後のGHQの下で作られた日本の労働法制をモデルにした立法が行われたのは周知のとおりである。<sup>10)</sup>

その後、一九六一年には「職業安定法」が成立したのをはじめ、一九六三年には「産業災害補償保険法」（日本の「労災保険法」に該当）、一九六七年には「職業訓練法」、一九八〇年には「労使協議会法」、一九八七年には「男女雇用平等法（日本の「均等法」に該当）、一九九八年には「派遣勤労者等に関する法律」（日本の「労働者派遣事業法」に該当）、などの労働関連法律が次々と制定され、内容上においてはともかく、形式上ではOECD加盟国並みの労働法制が整備されるようになった。<sup>11)</sup>

こうした韓国の労働関係法律の名前から推測されるように、新しく労働立法が制定されるときには、まず日本の既存の労働立法を下敷きにし、それに若干の補正を加えて制定され、その後時の経過とともに韓国独自の要素が少しずつ



加えられていくのが今までの一般的な傾向だったといえる。<sup>(12)</sup>

このように韓国の労働法制は日本の労働法制を抜きにしては語れないほど、後発国としてメリットが生かされており、後で触れるように、日本の労働法制に示唆する点も少なくない。

## 2 台湾の場合

台湾の場合も韓国と同様、日本の植民地を経験したことから、日本の労働法制の影響を受けたことは事実である。<sup>(13)</sup> 台湾の労働法制は、ドイツ法および日本の労働組合法案の影響を受けた南京政府時代の諸立法―たとえば、一九二九年の工会法（日本の「労働組合法」に該当）と工場法（日本の「労働基準法」に該当）、一九三〇年の労資争議処理法（日本の「労働関係調整法」に該当）、同年の労働協約法などの成立をみた。

しかし、中華民国（国民党政府）は、一九四九年に中国共産党との内戦で敗れ、台湾に移ってからは台湾独自の労働法制が制定されるようになる。特に、七〇年代に入ってからには経済の持続的成長や政治的民主化に伴い一九七五年には工会法が、また一九八四年には労働基準法がそれぞれ改正・制定されるようになった。

このようにして台湾の労働法制の骨格は出来上がるようになるが、このような法制には、前述したように日本法をはじめ、ドイツ法や部分的にはソビエト法の影響もみられるが、特に近年の法改正、改正案、法解釈などにおいては、日本法の影響が非常に強くみられるようになった。<sup>(14)</sup>

## 3 中国の場合

中国の労働法制は、中華民国政府（国民党政府）が中国共産党との内戦で敗北し、一九四九年に台湾に拠点を移る前までは同じ労働法制に基づいていたことについては、すでに述べたとおりである。また、中華民国では、一九二九年工

場法が成立する前に、一九二三年の「北京政府暫行工廠通則」、一九二六年の「湖北臨時工廠条例」、一九二七年の「上海勞資調節条例」などの労働保護立法が存在したといわれる。<sup>(15)</sup>ただ、これらの労働法制がどんな形で日本法の影響を受けるようになったかについては、文献もほとんどなく、筆者が調べた限りにおいてはその根拠が必ずしも明らかではない。

しかし他方で、中国が一九七八年一月から中国経済に対する「改革開放政策」を打ち出してから成立した労働法制の場合は、台湾法を参考にする形での間接的な方法ではあるが、日本法の影響を何らかの形で受けていることは否定できない。というのは、改革開放政策の導入を境に、計画経済の下では、解雇を厳格に制限する非効率的で強直的な雇用制度に代わって、一定の要件の下で労働者を解雇できる<sup>(16)</sup>いわゆる市場経済に適した効率的で流動的なものに転換されたからである。

その代表的な例が、国营企業（一九九三年から「国有企业」に改称）における労働契約制度の導入である。具体的には、一九八六年の「四つの暫定規定」と呼ばれる、「国营企業労働合同制度実施暫定規定」、「国营企業労働者採用暫定規定」、「国营企業規律違反労働者解雇暫定規定」、「国营企業待業保護暫定規定」の制定・公布である。これらのいわゆる「四つの暫定規定」によって示される労働契約制度の導入の目的は、企業活力の増強、労働力流動化の促進、社会主義現代化の促進、労働者の質の向上などであった。<sup>(17)</sup>

このような過程を経て、一九九五年には、すべての労働関係を包括的に規制する中国初的基本法である「中華人民共和國労働法（以下、「労働法」という）<sup>(18)</sup>」が施行されるようになった。さらに、同法では、中国の労働関係において「労働契約制度」を一般的に適用することを明定することによって（同法六条）、中国の労働法制は韓国や台湾ほどではないが、資本主義的色彩を強く帯びるようになったことは事実である。

### 三 東アジア諸国の労働法制と日本法制との交錯

以上では日本の労働法制が東アジア諸国の労働法制の形成・発展にどのような影響をもたらしたかについて、主にマクロ的な視点から分析を行った。以下では、これを前提に日本の労働法制が東アジア諸国の法制に具体的にどのような形で反映されているかについて、ミクロ的な視点からその内容を比較分析する。ただ、法律によっては日本法と基本的な同じ体系や内容が多く含まれている場合もある。したがって、本稿では、紙面が限られていることから、なかでも重要な論点を含んでいる領域を個別的労働関係分野と集団的労使関係分野とに分けて検討するにとどまる。

#### I 個別的労働関係

##### 1 労働契約の開始（期間）

日本の場合、労働契約は、従来、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、一年を超える期間について締結してはならないとされていた。しかし、平成十一年の改正の際に、高度の専門的知識を要する労働者の場合や一定の期間内に業務の完了が予定されている場合、また満六〇歳以上の労働者との間に締結される場合に限っては、契約期間を三年まで延長できるようにした（労働基準法一四条）。

これに対し韓国の場合は、労働契約は期間の定めのないものおよび一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、その期間は一年を超えてはならないとし、改正以前の日本の労働基準法とまったく同じ内容となっている（勤労基準法二三条）。

台湾の場合は、労働契約を定期契約と不定期契約に分けたうえ、臨時的・短期的・季節的および特定の労働は定期契

約とすることができるが、他方、継続性のあるときは不定期契約と見なすようになっていく（労働基準法九条一項）。これは労働契約を大きく期間の定めのないものと、期間の定めのあるものとの区別している日本と韓国の労働契約に似ている。

しかし、台湾では、日韓の場合とは異なり、定期契約の期間を明示していない点は、台湾の労働契約法制における特徴の一つであるといえる。台湾の労働契約法制のもう一つの特徴は、定期契約の満了後、①労働者が引き続き労働に従事し、使用者が直ちに反対の意思を表示しなかったときや、②新たに契約を結んだときであっても新旧の労働契約の期間が九〇日を超え、かつ新旧契約の中断期間が三〇日を超えないときには、不定期契約と見なす、という規定を労働基準法に置いている点である（労働基準法九条二項<sup>19</sup>）。

中国の場合も、労働契約の期間は、期間の定めのあるもの、期間の定めのないもの、一定の事業の完成をもって期間の定めとするものの三つに分けられるが（労働法二〇条一項）、期間が明らかに明示されていない点では台湾の労働契約法制に似ているといえるが、それを除けば、基本的に日本や韓国の労働契約法制に似ている。

ただし、中国では、同一の雇用単位において満一〇年以上連続して勤務し、当事者双方が継続して労働契約の延長に同意し、労働者が期間の定めのない労働契約の締結を申し立てたときは、期間の定めのない労働契約の締結を結ぶことが雇用主に義務付けられているのが特徴的である（同条二項参照）。期間の定めのある契約といっても一定期間を超えると期間の定めのない契約に見なされる点では台湾の労働契約法制に似ていると思われるが、台湾ではその基準となる契約期間が九〇日以上という比較的短い期間が設定されているのに対して、中国では一〇年以上という長い契約期間が定められているのが特徴的である。

## 2 労働条件の決定

東アジア諸国のうち、韓国の場合には、個々の労働者に対する労働契約上の具体的な労働条件は、多くの場合、就業規則や労働協約によって形成され、法律の規範的効力によって最低基準の保護が図られる仕組みとなっている。こうした労働条件の形成および保護に関する法的な仕組み、すなわち個別的労働関係の法的構造は日本の場合と同様である。<sup>(20)</sup>特に労働条件の形成にとって最も重要な役割をはたす就業規則に対して勤労基準法は、就業規則の作成届出の手續を規定し、さらに規範的効力を与えて、これを法律上の制度としているが、その仕方も日本の労働基準法と変わりはない。<sup>(21)</sup>

上記の就業規則と関連して特徴的なのは、韓国の勤労基準法では、日本の判例法理である「就業規則の不利益変更の法理」を明確に定めている点である。同法九七条一項によると、「使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業又は事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。但し、就業規則を労働者に不利に変更する場合には、その同意を得なければならない。」として、日本の判例法理<sup>(22)</sup>を若干修正する形で立法化している。

台湾の場合には、日本や韓国よりかなり遅れた一九八四年に労働基準法が制定・施行されるようになった。台湾においても労働条件は、日本と韓国と同じく労働協約や就業規則によって定められる。現行労働協約法は、一九三二年に施行されたものであるが、労働協約の規範的効力（同法一六条）、平和義務（同法二〇条）および余効力（同法一七条）が定められている。<sup>(23)</sup>この労働協約法は一般にドイツ法の影響を受けたといわれているが、日本の労働協約規定が同じドイツ法の影響を受けたことから、内容的には共通点が多い。

また、就業規則の場合も、日本の諸解釈の影響を強く受けているといわれる。たとえば、台湾の場合、韓国とは異なり、就業規則の不利益変更に関する明文の規定は実定法には存在しない。つまり、台湾では就業規則の不利益変更の問題

題を日本と同様に解釈論で解決している。その解釈論の前提となる就業規則の法的効力に関する学説をみると、日本の諸説—法規範説、契約説、二分説に基づいており、このような基本的な考え方は実務においても反映されている。<sup>(24)</sup>

中国の場合は、伝統的に社会主義計画経済の下で、失業そのものの存在や労働契約に基づく従属労働は資本主義的なものとして否定され、少なくとも都市戸籍を有する労働者には雇用が保障されてきた。<sup>(25)</sup> そういう意味で、労働条件を就業規則や労働協約で定める日本、韓国および台湾とは異なるといえる。

しかし、中国は、一九七八年一月から「改革開放政策」を取り入れてからは従来の雇用形態に大きな変化が現われるようになった。つまり、改革開放政策以前の中国では、雇用主としての企業は「単位」と呼ばれ、労働者とその家族の生活の全般にわたって保障してきたのであり、この単位制度と一体となって形成された「固定工」に対する終身雇用的な雇用制度が定着されていた。

他方、一九八〇年代には労働契約制度の導入によって、新規採用の際には労働契約を締結することとされてきた。企業と労働契約を締結した労働者は、労働契約に基づきその権利・利益を保障される一方、企業は法律や労働契約所定の事由により適法に解雇することができたのである。このようにして、中国では同一企業内に「固定工」と「労働契約制労働者」という二種類の異なる雇用形態の労働者が存在するようになった。<sup>(26)</sup>

その他、日・韓・中・台のいずれの国においても、使用者に対する労働条件の明示義務が定められており、その明示条件が事実と相違する場合においては、労働者は労働契約を即時解除<sup>(27)</sup>ないし即時解約<sup>(28)</sup>することができるようになってる。

### 3 労働契約の終了（解雇）

日本では、特定な理由—業務上の負傷・疾病による療養のための休業、産前産後の休業、不当労働行為による不当解

雇、男女差別による解雇など―解雇を制限する規定は、勤労基準法、労働組合法、均等法などに散見されるのは周知のとおりである。

しかし、解雇に正当な理由を要求する一般的解雇制限規定は実定法上には存在しない。その代わり、日本では、「解雇権の濫用法理」ないし「整理解雇の四要件」が実務上定着されているために、使用者による恣意的な解雇は不当解雇とされ、その法的効果が否定される。

韓国の場合には、特別な解雇制限規定を労働関係法に設けていることは日本とほとんど同じである。ひとつ日本と異なるのは、韓国では、勤労基準法の中に、前記の特別な解雇制限規定と並んで、人的解雇および経済的解雇について正当な理由を要求する解雇制限規定が設けられている点である（勤労基準法三〇条、三一条）。前者の人的解雇制限規定は、勤労基準法の制定当時からあったものであるが、後者の経済的解雇保護規定は、一九九六年勤労基準法改正（その後二回改正）の際に新たに設けられたものである。

しかし、人的解雇の正当性判断においては明確な判断要件が明示されていないために、人的解雇の制限規定の解釈・適用をめぐっては様々な議論があり得るが、解釈論では「権利濫用の判断枠組み」で正当性を判断している。また、経済的解雇制限規定の場合も、日本の判例法理であるいわゆる「整理解雇の四要件」を立法化したものであるので、具体的な判断においては日本の場合とほとんど変わりがないといえる。<sup>29)</sup>

つぎに台湾であるが、台湾でも、労働者が産前産後の休暇中または医療期間内にあるときは、使用者は当該労働者との労働契約を終了させるのを禁じているが（労働基準法一三条）、この点では日本と韓国と同じである。ただ、労働契約の終了事由として経済的事由を具体的に列挙しているのが特徴的である。

すなわち、労働基準法一条によれば、使用者が労働者との労働契約を終了させる事由として、①休業または事業を譲渡するとき、②欠損または業務を緊縮するとき、③不可抗力のため暫時労働を停止し、それが一カ月以上のとき、④

業務の性質を変更し、労働者を削減する必要があるとき、かつ配置できる適当な労働がないとき、などを定めている。これらの内容のうち、①と②はどちらかというところと韓国の解雇法制に似ているが、総じて経営上の人員削減の必要性があるときは、労働契約の終了を認めている点では日本と韓国の場合と脈絡を同じくしているといえる。

最後に中国の場合であるが、中国の労働法二九条は、労働者が、①職業病に罹患しあるいは業務上負傷して労働能力の全部または一部を喪失したとき、②病気に罹患しあるいは業務外で負傷し、法定の治療期間内にあるとき、③女性労働者が妊娠・出産期間にあるとき、などの場合は、使用者が労働者との労働契約を解約するのを禁じている（労働法二九条）。これも内容的には日本、韓国、台湾とほとんど変わりが無い。

面白いのは、中国は、政治的には社会主義体制を維持しながら、経済的には解雇を認めているのが特徴である。すなわち、労働法二七条一項によれば、企業は、破産ないし生産経営上の重大な障害により人員を削減する必要がある場合には、労働組合あるいは労働者全体の意見を聴取して労働行政部門に報告すれば、人員削減を認めている。同条に対する細かな解釈は別として、<sup>(30)</sup>経営上の必要性があれば人員削減を原則的に認めている点では、前記の日本、韓国、台湾と基本的に同じであるといえる。

## II 集団的労使関係

### 1 労働組合の結成および運営

日本の労働組合に対する法政策の歴史をみると、労働組合それ自体を否認した時代から法認（放任）時代を経て、助成時代へ変遷している。労使自治が実現されたのは助成時代になるが、東アジア諸国の労働組合の政策は組合否認と法認の間くらいに位置付けることができると思われる。<sup>(31)</sup>以下、労働組合について国別に検討する。



まず韓国では、従来から一企業内に組織の対象を同じくする複数組合の設立は労働組合法上禁じられていたために、実際に複数労働組合を否認する結果となっていた。<sup>(32)</sup>しかし、一九九七年労働組合法の改正の際に、連合体およびナショナルセンターに対しては複数組合を改正法の施行とともに認める一方、単位組合に対しては二〇〇二年度から複数組合を全面的に許容するようにした。また、従来から労使間に争点となってきた、労働組合法上の「組合への第三者加入禁止規定」や「政治活動の制限規定」も、今回の改正の際に修正・削除された。これによって、後者の政治活動は全面的に許容されるようになったが、前者の場合は、「団体交渉または争議行為」に関しては「産業別連合団体」、「使用者団体」および当事者が「労働大臣に申請した者」からは支援を受けることができるが、その他の者は組合への加入が依然として禁じられている。ただ、今回の改正で従来から問題となっていた「組合設立申告制度」は維持されたので、労働組合が法認されるためには必要事項を記載したうえ、規約に添え労働大臣に設立申告をしなければならぬ（労働組合法一〇条）。

次に台湾であるが、労働組合の結成について、日本と韓国とはかなり異なった規制がある。工会法によれば、工会は産業工会と職業工会とに分類され、同一職場に同一産業労働者が三〇人以上存在する場合には、法律により工会を組織しなければならず（組合強制組織主義）、同一職場（企業）内に設立できる企業別工会は一つに限られている。<sup>(34)</sup>特に後者は、単位組合の上部組織―すなわち、県・市・省レベル毎に組織できる工会組織は一つであるという「工会単一組織主義」が法制度上とられているが、これは一九九七年労働組合法改正以前の韓国の状況に極めて似ている。また労働組合の運営に関する法規整についても、執行委員長の権限や任務、チェックオフなどの規定があり、組合の監督や解散についても規定があるなど、行政機関の幅広い介入が予定されているのが特徴的であり、県レベル以上の総労働組合が政府から補助金を受けているのも日本と韓国では考えられない台湾固有の特徴であるといえよう。<sup>(35)</sup>

最後に、中国であるが、一九五〇年に制定された「総工会法」（労働組合法）は一九九二年四月に抜本的に改正され

た。同法によれば、労働組合を結成する権利は保障されているが、組合は、地方人民政府の許可がなければ組合として認められない。<sup>36</sup>これは、総工会以外の組合は組合として認めないということの意味する点で、台湾よりもさらに組合統制政策をとっているといえる。また、一般労働者はもちろん、工場長や管理職も組合員となる点では、日本と韓国の労働組合とはその性格がかなり異なる。また、組合が共産党の支配下におかれている点も、日本と韓国の組合とはその性格が異なる。さらに、組合は、政府や経営側から財政的援助を受けられることが法律で定められている。この点は、台湾の組合に似ているといえるが、日本や韓国の組合とはやはり性格が異なるといわざるを得ない。

## 2 団体交渉と労使協議

日本では、団体交渉権は憲法上保障されている労働組合の権利であり、使用者が正当な理由なく団体交渉を拒否する場合は不当労働行為となり、労働委員会における救済の対象となるのは周知のとおりである。

次に韓国であるが、使用者が組合の正当な団体交渉要求を拒否した場合、そのような使用者の行為は不当労働行為となり、労働委員会における救済の対象となるのは日本とほぼ同じである。しかし、団体交渉過程において一定の要件を満たす者以外の第三の介入は法律により禁止されており、常時三〇人以上の従業員を使用する事業所に対しては、労使協議会の設置が法律によって義務付けられているのは、日本とは異なっていた韓国労働法制の特徴であるといえる。

次に台湾であるが、団体交渉の手續に関する法規整は特に存在しない。また、使用者が労働組合の団体交渉要求を拒否しても、日本や韓国の場合とは異なり、このような行為を不当労働行為として救済できるような法制度は設けられていない。もともと、労使間の団体交渉が不調に終わった場合には、調停による処理が可能となっており、また、憲法上「労使強調の原則」が謳われている。

最後に中国であるが、組合の権利として法規に反する企業の行為の糾弾、解雇・経営方針・政府の経営計画などへの

事前協議が定められているが、これは日本や韓国でいう団体交渉とは異なるものである。すなわち、日本と韓国では、争議行為を背景に労働条件をめぐって労使間の自主的にかつ対等な交渉が行われているのに対して、中国では組合の争議権を認める規定は存在しないために、組合が使用者との自主的交渉によって労働条件を決定する機能は弱いといえる。

### 3 労使紛争の解決

日本では、労働者と使用者との間に紛争が生じた場合、労使間の自主的交渉を通じて解決を図るのが原則となっているが、自主的交渉の不調に備えて行政的労使紛争処理システムや司法的紛争処理システムが設けられている。前者の例としては労働委員会や労政事務所、雇用均等室などがあり、なかでも労働委員会は、不当労働行為の救済や労働争議の調整を図る機関として、労使紛争の解決に最も重要な役割を果たしている。後者の例としては裁判所があり、裁判所は上記の労働委員会とともに、労使紛争の解決には欠かせない存在となっている。

次に韓国であるが、労働委員会や裁判所が労使紛争の解決に中核となっている点では日本の場合と基本的に一致している。しかし、韓国の労働委員会は、日本のそれとは異なり、一定の個別紛争をも扱っていることが特徴である。たとえば、労働委員会に持ち込まれる事件の内訳をみると、半数以上が解雇がらみの個別紛争であるが、韓国の労働委員会ではこれらの個別的解雇紛争についてもその正当性の当否を判断し、不当な解雇と認められる場合は救済命令を出すようになっている。もちろん、労働委員会の命令に不服のある場合は、裁判所に行政訴訟を提起することができる。しかし、この場合にも、日本とは異なり、高裁が第一審となる。

次に台湾であるが、労働争議それ自体に関する法規整は、たとえば、争議行為は調停が不調に終わった後で組合員全員の過半数の同意を得た場合にしかできないとか、できる場合にも争議行為が広範に制限されているのが特徴的である。争議行為に関する行政の関与については、行政機関による争議調整（調停、仲裁）があり、当該紛争が権利紛争か利益

紛争かによってその手続が異なる。このような行政機関による解決が不調に終わった場合や、単なる権利紛争の場合は、その解決を司法訴訟手続に求めることができる。

最後に中国であるが、雇用単位（企業）による労働条件について労働組合が不当であると認めるときは、意見を提出する権利がある。また、雇用単位が法律・法規あるいは労働契約に違反したときは、労働組合は改めて処理することを要求することができる。さらに、労働者が仲裁を申請し、あるいは人民法院に訴訟を提起したときは、労働組合は法により支持と援助を与えるのが建前となっている（労働法三〇条参照）。しかし、ここでいう「仲裁」は、①仲裁付託の合意がなくても、一方的に仲裁の申し立てができる点、②仲裁機関は選択できず、管轄が決まっている点、③仲裁判断に不服のある一方は、訴訟の提起ができる点、④訴訟を行う前に必ず仲裁を行う、いわゆる「仲裁前置主義」をとっているのが特徴的である。<sup>38</sup>この意味で、中国の仲裁制度は、日本と韓国の労働委員会における仲裁や台湾の労資争議処理法上の仲裁とはその性格が異なり、真正の仲裁には値しないといえる。

#### 四 おわりに

本稿では、日本の労働法制が、東アジア諸国の労働法制の形成や発展にどのような影響をもたらしたかについてマクロ的な視点から把握したうえで、それを前提に日本の労働法制がそれぞれの国の労働法制にどのように反映されているかについて、ミクロ的な視点から比較検討を行った。最後に、以上の叙述から東アジア諸国の労働法制の特徴や課題について、日本との比較法的視点から整理しておきたい。ここでも、便宜上、個別的労働関係分野と集団的労使関係分野とに分けて検討すると、以下のとおりである。

まず、個別的労働関係分野であるが、本稿の対象となった日本、韓国、台湾、中国は経済的格差が大きいので一概に

はいえないが、労働条件が法定されており、労使当事者がその条件にしたがって労働契約を結んでいる点では共通するといえる。しかし、労使間に公正な労働条件が結ばれるためには、労使が平等な立場で交渉できるような土俵が前提となる。その意味で、労働組合の役割を中心とした集団的労使関係は極めて重要である。

このような観点から、次に、集団的労使関係をみると、東アジア諸国はそれぞれ多くの課題を抱えていることが分かる。これを要約・整理すると以下のとおりである。

第一に、東アジア諸国の団結法は、一言で「労働組合管理法」といえるほど<sup>(39)</sup>、労働組合に関する規制が多いのが共通の特徴としてみられる。たとえば、韓国では、一九九七年の労働法改正により複数組合に対する法的制限は解除されたものの、強制登録制度は依然として残されており、また組合への加入できる第三者の範囲も制限されている。このような制限は台湾や中国では、一層厳しいものとなっている。たとえば、台湾では単一組合主義や組合強制加入主義が原則となっており、県レベル以上の総労働組合は政府から補助金を受けられている点で、「自主性」と「民主性」を原則とする日本の組合とはかなり隔たりがあるといえる。このことは中国においても同じことがいえる。特に、中国の労働組合は共産党の支配下におかれている点で、台湾よりもっと多くの課題を抱えているといわざるを得ない。

第二に、団体交渉や労使紛争処理に関する法的ルールが十分に整備されていない点も共通の特徴としてみられる。まず、韓国であるが、使用者の不当な団交拒否は不当労働行為となり、労働委員会の救済の対象となるのは日本と同じである。しかし、韓国では、原状回復主義とともに、「科罰主義」を同時に採用している。しかし、この科罰主義は、過去、日本の経験からも明らかであるように弊害があるので廃止すべきである。このことは、台湾においても基本的に同じであり、さらに台湾では労働争議の八割以上が政府主導の行政機関による仲裁によって処理されているが、その手続は当該行政機関が任意に作り出したものであり、法的根拠がないという点で、<sup>(40)</sup>行政機関の広範な関与が予定されているといわざるを得ない。また、中国では、団体交渉の前提となる争議権それ自体が法認されていないために、労使間の真

の意味での平等な交渉は期待し難い。また、労使紛争解決手段としても仲裁の場合も、仲裁付託の合意がなくても、一方的に仲裁の申し立てができる点や、仲裁機関の選択の余地がない点、また「強制的仲裁前置主義」をとっている点で、日本という仲裁とはその性格がかなり異なる。

東アジア諸国の労働組合は、一般的に推定組織率が低く、組合活動の役割も弱いのみならず、企業別組合が無視できない割合を占めているといわれる。<sup>41)</sup> これらの国において健全な労働組合が組織され、活動するようになれば、以上で指摘した諸問題がかなりクリアーできるのではないかと筆者は思っている。そういった意味で、日本の労働法制（特に組合法）は、これらの国にとって示唆に富んでいると思われる。

(1) アジア諸国の労働法に関する比較研究は、一九九七年第九四回・日本労働法学会において「アジア諸国の労働法」と題するタイトルで大きく取り上げられたことがある。同学会に先立って「アジア労働法研究会」を組織し、同研究では学会での報告を前提とした様々な議論が行われた。筆者も一年余その研究会のメンバーとして議論に加わってきたが、労働法学会での報告時間や報告者の数が限られていたこともあって、残念ながら同研究会メンバーのうち、代表者五人だけが学会報告を行われる形となった。

本稿は、同研究会において筆者が行った報告（未発表分）に当時の学会での比較対象国から除外された中国を新たに加える形で、日本の労働法とアジア諸国（特に東アジア諸国）の労働法のかかわりを別の視点から比較・研究したものである。

(2) 菅野和夫『労働法』（弘文堂、第五版、一九九九年）一一頁。

(3) 菅野和夫『雇用法』(有斐閣、補訂版、一九九七年) 一三頁。

(4) たとえば、平成九年には、男女雇用平等法制の強化と女性保護規定の撤廃を成就した雇用機会均等法・労働基準法・育児介護休業法が改正され、その翌年である平成一〇年には、労働条件の明示、労働契約の期間、時間外労働、一年単位変形労働時間制、裁量労働制などにいたるまで労働基準法が大幅に改正された。

(5) 工場法の施行令は大正五年に制定されたが、同施行令では、業務災害の扶助の内容が具体化されるとともに、職工名簿の作成・備付、賃金の毎月一回以上通貨払い、労働者の死亡・解雇の場合における金品の返還、違約金・損害賠償予定の禁止、貯蓄金管理の許可制などが規定された。また、その一〇年後である大正一五年には、同施行令の中に、解雇予告や予告手当、解雇の際の使

- 用証明書交付、就業規則の作成・届出義務が追加された（これに関する詳細は、菅野・前掲書（『労働法』）五頁以下参照）。
- (6) 戦前の労働組合法の制定をめぐる諸議論については、菅野・前掲書（『労働法』）六頁以下参照。
- (7) 香川孝三「アジア諸国の労働法を考える視点」日本労働法学会誌九一号（一九九八年）七頁。
- (8) これは、九大での私の「国際労働法ゼミ（二〇〇〇年）」に参加している四人の中国労働法研究者（山下昇氏、彭光華氏、黄維玲氏、彭海奇氏）の研究報告により明らかになった事実である。
- (9) 日本の植民地時代の労働関係および労働立法については、二一世紀の労使関係研究会編『二一世紀の労使関係―日本及びアジア・欧米主要国の労働関係の変化と展望』（日本労務行政研究所、一九九二年）一三七頁以下参照。
- (10) この点に関する詳細は、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五〇頁（一九九一年）。
- (11) 最近の韓国における労働立法の成立および改正については、林和彦・李鋌「韓国の新労働立法―解説と翻訳(1)〜(3)」日本法学六三卷三号（一九九七年）・四号（一九九八年）、同六四卷二号（一九九八年）参照。
- (12) 林和彦「韓国の労働法制」季刊労働法一七四号（一九九五年）三五頁。
- (13) 香川・前掲論文七頁。林和彦「アジア諸国の経済発展と労働法」日本労働法学会誌九一号九四頁（一九九八年）。
- (14) 藤川久昭「アジア諸国の集团的労働法制の現状と特徴」日本労働法学会誌九一号二八頁（二〇〇〇年）。
- (15) 王能君「台湾における就業規則の展開と日本法の影響」『後発発展諸国の労働法システム―日本の労働法システムからの示唆』（財団法人日本ILO協会、一九九七年）。
- (16) 「解雇」とは、日本の労働基準法の概念としては「使用者が労働者との労働契約を一方的に終了せしめる意思表示」として解されている（李鋌『解雇紛争解決の法理』（信山社、二〇〇〇年）二二三頁）。このような意味で、そもそも労働契約制度が適用されない非契約的な従来の「固定工」に対する企業による一方的な雇用関係の解消措置を「解雇」と呼ぶのは適切でないかもしれない。そこで、本稿では、両者の概念の違いを区別するために「固定工」に対する解雇的措置を「解職」と呼ぶこととする（「解職」の概念に対しては、山下昇「中国の雇用保障制度」九大法学七八号（一九九九年九月）三七頁（注1）参照）。
- (17) 山下・前掲論文（注16）二頁。
- (18) 「労働法」の邦訳については、向山寛夫「資料《中国》中華人民共和国労働法（解説と訳文）」日本労働研究雑誌四一八号五六頁（一九九四年）、宮坂宏編訳『現代中国法令集企業法・税法編』（専修大学出版局、一九九五年）一七八頁、山下・前掲論文（注16）二頁参照。
- (19) ただし、この規定は、特定または季節的定期労働には適用されない点に注意しなければならない（労働基準法九条三項参照）。

- (20) 韓国の勤労基準法は、日本の労働基準法を手本にして作られたために、その中身は極似ている。勤労基準法の内容については、林||李・前掲論文六四卷二号一七八頁以下参照。
- (21) 林・前掲論文二八頁。
- (22) 秋北バス事件・最大判昭四三・一二・二五民集二二卷一三三三四五九頁。
- (23) 劉志鵬「台湾労働法制の現状」季刊労働法一七四号四三頁（一九九五年）。
- (24) 王・前掲論文二頁。
- (25) 山下・前掲論文(注16)二頁。
- (26) これに関する詳細は、山下昇「中国における『下崗』——国有企業の人員合理化策に関する研究」日本労働研究雑誌四六九号（一九九九年）参照。
- (27) 日本の労働基準法一五条および韓国の勤労基準法二六条。
- (28) 中国の労働法三二条および台湾の労働基準法一四条。
- (29) これに関する詳細は、李鋌「韓国における雇用調整と雇用保障制度」日本労働法学会誌九六号（二〇〇〇年）二九頁以下参照。
- (30) これに関する詳細は、山下昇「中国における雇用調整と雇用保障制度」日本労働法学会誌九六号（二〇〇〇年）四九頁以下参照。
- (31) 香川・前掲論文一六頁。
- (32) 李鋌「韓国における労働組合代表性をめぐる問題」亜洲労働法研究会編『労働組合法をめぐる基本問題』（一九九七年）九頁参照。
- (33) 一九九六年・一九九七年・一九九八年の改正の内容については、林||李・前掲論文六三卷三号および六四卷二号参照。
- (34) 劉・前掲論文四二頁以下。
- (35) 藤川・前掲論文三一頁。
- (36) この点について、香川孝三教授は、総工会以外の組合を認めないのは、ILOの「結社の自由の原則」と衝突すると主張しておられる。詳細は、香川孝三「日本から見たアジア諸国の労働法の最近の動向」季刊労働法一七四号八頁（一九九五年）。
- (37) Malcom Waner, "Chinese Trade Unions: Structure and Function in a Decade of Economic Reform, 1979-89" in Stephen Frenkel ed., *Organized Labour in the Asia-Pacific Region* ILR Press, 1993, pp.59-81.
- (38) 中国の仲裁制度については、栗津光世「中国労働紛争仲裁」JCAジャーナル四六卷一号一二頁（一九九九年）以下参照。
- (39) 林和彦「アジア諸国の経済発展と労働法」日本労働法学会誌九六号（二〇〇〇年）九八頁以下参照。



- (40) 劉・前掲論文四二頁。  
(41) Stephen Frenkel ed., *Organized Labour in the Asia-Pacific Region*, ILR Press, p.311.