

# 文在寅政権下の韓国労使関係

駿河台大学法学部教授・ERINA 共同研究員  
パク・チャンミョン (朴昌明)

## 要旨

本稿では文在寅政権前半期を中心に韓国労使関係について一考察を行う。第一に、労働組合の規模が拡大している。労働組合員数の増加、労働組合組織率が上昇しており、民主労総を中心に産別化など「超企業単位化」が進められている。第二に、団体交渉において労使が妥結した協約賃上げ率は3~4%の水準に落ち着いており、賃金決定の進捗状況も良好である。一方、「超企業単位」労働組合においても団体交渉は企業・事業所別で行われているケースが多い。第三に、労働争議発生件数は増加しているものの、長期化するケースが少ないため、労働損失日数は減少している。ただし、政府統計に計上されない労働紛争が局地的に発生している。第四に、労使政代表者会議に民主労総が参与し続けるなど韓国における政労使合意体制が発展している。また、「光州型雇用」など地域の労使民協議会による社会的合意も拡散している。第五に、文在寅政権の発足当初は過去の政権では見られなかった労働者寄りの政策を展開したが、2018年からは政策推進の「速度調整」によって政権公約からの後退が見られる。

キーワード：労使関係、労働組合、団体交渉、労働争議、政労使合意

JEL classification: J Labor and Demographic Economics, J5 Labor-Management Relations, Trade Unions, and Collective Bargaining

## 1. はじめに

2017年5月に実施された大統領選挙で文在寅氏が勝利し、第19代大統領に就任した。2017年は、労働者大闘争(1987年)から30年、通貨危機(1997年)から20年にあたる年である。1987年は労働運動が急速に成長して労働条件が改善される中で労使関係の民主化が志向されるようになり、1997年は正規・非正規職など労働市場の二極化が拡大するなかで労使関係の二重構造が深化した。つまり、1987年と1997年は韓国の労使関係におけるターニングポイントとなった。そして2017年から韓国の労使関係は新たな局面を迎えた。文在寅政権は、「労働尊重社会」の実現に向けて低賃金不安定雇用労働者の待遇改善や労働三権の拡大を図り、政労使対話路線を模索するなど、過去の政権には見られなかった労働者寄りの政策を実行しようとしたのである。

文在寅政権が発足してから3年が経過した。この3年間に政府の労働政策は労使関係にどのような影響を与えているのであろうか？韓国経済の「アキレス腱」といわれる労使関係に改善の兆しはみられるのであろうか？本稿では労働組合、団体

交渉、労働争議、政労使協議体制、労働政策をめぐる政労使の対応に焦点を置いて文在寅政権前半期を中心に韓国労使関係について一考察を行い、政権後半期の課題について若干の提起を試みる。

## 2. 労働組合

労働組合の組織力を分析するにあたって重要な指標は労働組合組織率である。表1は、2013年から2018年にかけての労働組合組織率、労働組合数、労働組合員数、組織対象労働者数をまとめたもの

である。朴槿恵政権期(2013年~2016年)にかけての労働組合組織率は10.2%から10.3%であったのに対し、文在寅政権が発足した2017年には10.7%、2018年には11.8%へと労働組合組織率が上昇している。組織対象労働者数・労働組合員数ともに2013年から増加し続けているが、2017年以降の労働組合員数の増加幅が拡大している。

文在寅政権期における労働組合員数の増加は、以下が背景となっている。2017年の場合、「労働尊重社会」を掲げる文在寅政権が2017年に出帆したことを背景に労働者の労働組合に対する期待

表1 労働組合関連指標

年	労働組合組織率 (%)	労働組合数 (個)	労働組合員数 (千人)	組織対象労働者数 (千人)
2013	10.3	5,305	1,848	17,981
2014	10.3	5,445	1,905	18,429
2015	10.2	5,794	1,939	19,027
2016	10.3	6,164	1,967	19,172
2017	10.7	6,239	2,089	19,565
2018	11.8	5,868	2,332	19,732

出所：雇用労働部(2019:29)より作成

注：1)労働組合組織率=労働組合員数÷組織対象労働者数。2)毎年12月31日を基準。

が高まり、全国公共運輸社会サービス労組で2万名以上が新たに組織化され、全国金属労働組合でも1万5千人以上が新規加入した(チョンフンジュン、2018:10)。2018年には、組合員数が109,543人に及ぶ全国公務員労働組合(雇用労働部、2019:25)が3月に合法労組として認可され、10万人を超える組合員が政府統計に算入された。また、文在寅政権は公共部門における非正規職の正規職転換を積極的に行った結果、正規職に転換された多くの公共部門労働者が労働組合に加入したことも労働組合員の増加に起因している。他方、労働組合数は2017年までは増加し6,239組合に達しているが、2018年には5,868組合へと急速に減少している。これは、活動休止状態にある多数の労働組合を政府統計から除外したこと、企業の統廃合で解散した労働組合が発生したこと、百貨店・免税店や家電通信業において企業別組合が小産業別組合に再編されたこと等によるものである(イジョンヒ、2020:12-13)。

労働組合員数と労働組合数をナショナルセンター別に集計した統計が表2である。朴槿恵政権期においては、韓国労働組合総連盟(韓国労総)と全国民主労働組合総連盟(民主労総)の労働組合員数が伸び悩む半面、ナショナルセンターに加盟しない労働組合員数が増加し続けた。一方、文在寅政権期においては韓国労総と民主労総の労働組合員数の増

加幅が大きくなっている。特に民主労総の労働組合員数が2018年に急速に増加して96万8千人に達し、韓国労総の労働組合員数(93万3千人)を上回った。2018年の労働組合数を見ると、民主労総は367組合で韓国労総(2,307組合)よりもはるかに少ない。それは民主労総傘下に大企業労働者の労働組合が多く、産業別組合への再編が進められているためである。2018年時点において、韓国労総は組合員全体の56.5%が企業別組合に所属しているのに対し、民主労総は組合員全体の86.8%が「超企業組合」(産業別組合・地域別組合・業種別組合)に所属している(雇用労働部、2019:16)。

文在寅政権に入ってから労働組合は規模的には拡大しているものの、労働条件が劣悪な中小企業労働者や非正規労働者に対する組織化は低迷している。雇用労働部(2019:15)によると、2018年時点の従業員が300人以上の企業における労働組合組織率は50.6%であるが、企業の従業員規模が小さくなるほど労働組合組織率は低下しており(100~299人10.8%、30~99人2.2%、29人以下0.1%)、特に従業員100人未満の中小・零細企業の組織率が極めて低い。また韓国統計庁(2019:18)によると、2019年8月調査における正規職の労働組合の加入割合は17.6%であるのに対し、非正規職の場合はわずか3.0%にすぎない。

### 3. 団体交渉

文在寅政権期から団体交渉について以下の傾向が見られる。第一に、全国レベルの労使団体における賃金交渉の方式に変化が生じている。韓国における賃上げをめぐる従来のガイドラインは労使ともに賃上げ率を指標にしてきたが、民主労総は2013年から賃金要求のガイドラインを賃上げ額に変更し(表3)、実質的に高賃金労働者の賃上げ率が相対的に低くなり、低賃金労働者の賃上げ率が相対的に高くなるように要求賃上げ額を設定することで賃金格差の是正を図っている<sup>1</sup>。他方、韓国経営者総協会(経総)は2019年から賃上げガイドラインを廃止した。経総が賃金ガイドラインを廃止した公式的な理由は①企業間の賃金格差の拡大、②賃金をめぐる業種別特性の強まり、③号俸制から年俸制への賃金制度改編であるが、現実的には文在寅政権による最低賃金の大幅引き上げによって経総の賃金ガイドラインが無力化されたことが廃止の要因となっている(SBS CNBC、2019年4月3日記事)。

第二に、賃金交渉のために提示される賃上げ水準について労使間の差が大きい。協約賃上げ率は大幅賃上げにつながるような水準にはなっていない。経総が提示してきた賃上げ率が凍結から2%台であるのに対し、韓国労総が要求している賃上げ率は7%台から9%台、民主労総が要求する賃上げ額は20万ウォン台から24万ウォン弱になっている(表3)。そして団体交渉を通じて労使間で合意された協約賃上げ率は3%台から4%台の水準でとどまっている(表3)。この傾向は、慢性化する国内経済の停滞と雇用問題の深刻化により労働組合が要求貫徹路線をとることが困難になっていることが背景として考えられる。従業員規模別による協約賃上げ率は、朴槿恵政権期と同様に、文在寅政権に入ってから従業員規模が大きくなるほど協約賃上げ率が低い傾向が見られる(表4)。この点においては団体交渉

表2 ナショナルセンター別の労働組合員数と労働組合数(単位:千人、個)

年	韓国労総		民主労総		全国労総		公共労総		未加盟	
	組合員数	組合数	組合員数	組合数	組合員数	組合数	組合員数	組合数	組合員数	組合数
2013	820	2,313	626	356	-	-	-	-	382	2,536
2014	843	2,369	631	366	-	-	-	-	431	2,683
2015	843	2,372	636	373	13	21	-	-	445	3,028
2016	841	2,395	649	368	13	22	20	46	442	3,333
2017	872	2,448	711	382	32	14	25	54	446	3,341
2018	933	2,307	968	367	22	12	35	61	374	3,121

出所:雇用労働部(2019:10-11)より作成

<sup>1</sup> 2019年の場合、民主労総の賃上げ要求案では2018年時点の従業員1人以上事業場における労働者の平均給与(3,417,630ウォン)を基準に6.0%の賃上げ率となるような賃上げ額が算定されており、平均給与の3分の2水準の低賃金労働者については9.0%の賃上げ率、平均給与の2分の3水準の高賃金労働者については4.0%の賃上げ率になるように設定されている(全国民主労働組合総連盟、2019)。

表3 団体交渉関連指標

年	賃上げ率又は賃上げ額に関する 労使のガイドライン			協約 賃上げ率	名目賃金 上昇率	賃金決定 進捗率
	経 総	韓国労総	民主労総			
2013	-	8.1%	219,170ウォン	3.5%	3.4%	80.6%
2014	2.3%	8.1%	225,000ウォン	4.1%	2.4%	82.5%
2015	1.6%	7.8%	230,000ウォン	3.7%	3.0%	90.6%
2016	凍結	7.9%	237,000ウォン	3.3%	3.8%	86.7%
2017	凍結	7.6%	239,000ウォン	3.6%	3.3%	84.1%
2018	2.0%前後	9.2%	224,000ウォン	4.2%	5.3%	84.2%
2019	-	7.5%	205,000ウォン	3.9%	3.4%	90.1%

出所：韓国労働研究院(2019:162)；韓国統計庁「KOSIS」；雇用委員会「雇用状況版」から作成  
注：1)賃金決定進捗率は、賃金交渉が行われている事業場のうち、妥結された事業場が占める割合である。2)経総は2013年と2019年に賃上げ率を提示しなかった。

表4 従業員規模別による協約賃上げ率と賃金決定進捗率(単位：%)

年	協約賃上げ率				賃金決定進捗率			
	300人 未満	300～ 499人	500～ 999人	1000人 以上	300人 未満	300～ 499人	500～ 999人	1000人 以上
2013	4.1	4.5	3.4	2.7	81.9	78.4	77.4	72.5
2014	5.0	4.7	4.0	3.2	83.4	82.3	79.7	75.0
2015	4.1	4.0	4.0	3.1	91.1	90.6	89.2	85.4
2016	3.8	3.7	3.5	2.8	87.2	87.7	84.0	81.3
2017	4.1	3.5	3.9	3.2	84.3	85.7	83.8	79.2
2018	5.2	4.5	4.4	3.4	84.2	85.1	84.7	81.6
2019	4.5	3.7	3.5	3.4	90.3	90.9	89.7	86.9

出所：雇用労働部「賃金職務情報システム」から作成

が企業規模間賃金格差の改善につながる要因になっているものの、中小企業における労働組合組織率は極めて低いことから、中小企業全体に賃上げをもたらす効果は限定的である。

第三に、賃金決定進捗率が改善されている。朴槿恵政権期における賃金決定進捗率(賃金交渉が行われている事業場のうち、妥結された事業場が占める割合)は80.6%から90.6%であるのに対し、文在寅政権に入ってから84.1%から90.1%となっており(表3)、年度間の格差が縮小されている。特に1000人以上の大規模事業場において賃金決定進捗率が改善されている。朴槿恵政権期が72.5%から85.4%であるのに対し、文在寅政権期は79.2%から86.9%に上昇している(表4)。

大企業における労働争議は韓国経済に大きな打撃を与えるため、大規模事業場における労使間の賃金妥結が円滑に進むことは労働損失日数の減少につながる要因になっている(4章で後述)。

第四に、ナショナルセンターが産業別・業種別・地域別など企業単位を超えた「超企業労組」への組織再編を進めているものの、団体交渉においては企業・事業所単位に止まっているケースが多いことである。2018年時点で全組合員の約86.8%(雇用労働部、2019:16)が超企業労組に所属している民主労総でも、超企業単位による団体交渉の適用を受ける組合員数は20万2千人であり、民主労総全組合員の21%にすぎない(イチャンゲンほか、2018:304-305)。超企業労組の組

織形態をとっていても、超企業レベルでの団体交渉が停滞している産業<sup>2</sup>が見られるなど、韓国における団体交渉の分権性は根強く存在している。

#### 4. 労働争議

文在寅政権期においては労働争議について以下のような傾向が見られる。第一に、労働争議の発生件数が増加している。朴槿恵政権期においては労働争議発生件数が72件から120件であったのに対し、文在寅政権に入ってから労働争議発生件数が101件から141件となっている(表5)。文在寅政権の1年目にあたる2017年の労働争議発生件数は101件であり、2016年(120件)を20件近く下回っている。これは、「政府が労働組合側の要求を積極的に調整しようとし、労働組合側も対話が可能な状況からストなど物理力より交渉を通じて解決しようと努力したため」(チョンフンジュン、2018:9)である。一方、2018年(134件)、2019年(141件)は労働争議発生件数が増加している。2018年から2019年は文在寅政権がそれまでの親労働者的な政策の速度を遅らせる方向に転換し、政府と労働組合の対立が深まった時期であった。この時期には賃上げ、構造調整における雇用保障、非正規労働者の正規職転換、正規職と非正規職の待遇差別、労働安全、人員補充などに関わる労働争議が発生している(イジョンヒ、2019:11; 2020:10-11)。

第二に、労働損失日数が急速に減少している。朴槿恵政権期の労働損失日数は44万7千日から203万5千日と年度で大きな格差があるあるのに対し、文在寅政権期においては40万2千日から86万2千日と年度による格差も小さくなり、労働損失日数も少なくなっている(表6)。年度別にみると、2017年が86万2千日であったのに対し、2018年(55万2千日)、2019年(40万2千日)にかけて減少傾向にある(表6)。特に2019年は、現代自動車が8年ぶりに無ストで団体交渉を終えるなど大規模

<sup>2</sup> 民主労総傘下の超企業労組のうち、低賃金不安定労働者が中心に組織されている建設、プラント建設、学校非正規職などの労働組合は、それぞれの状況に合わせて超企業単位の団体交渉が行われている半面、金属や保険医療の産業別労働組合については、財閥系大企業や大学病院を産業別交渉に参加させることができずにいる(イチャンゲンほか、2019:305)。民主労総は大規模事業場の正規労働者が占める割合が高いため、ナショナルセンター全体への超企業単位の団体交渉の浸透度は低い。

表5 従業員規模別労働争議発生件数(単位:件)

年	計	49人 以下	50~99 人	100~ 299人	300~ 499人	500~ 999人	1000人 以上
2013	72	13	6	14	7	13	19
2014	111	11	17	24	7	13	39
2015	105	16	14	34	5	10	26
2016	120	16	11	19	14	13	47
2017	101	18	8	22	14	10	29
2018	134	15	23	31	18	21	26
2019	141	18	17	27	13	20	46

出所: 韓国統計庁「KOSIS」から作成

表6 労働損失日数(単位:千日)

年	労働損失日数
2013	638
2014	651
2015	447
2016	2,035
2017	862
2018	552
2019	402

出所: 韓国統計庁「KOSIS」から作成

な労働争議が回避されたため、労働損失日数(40万2千日)は過去20年間で最低値となった(雇用労働部、2020:1-2)。従業員1000人以上事業場の1カ所あたり平均労働争議日数も2019年(9.9日)が2018年(16.8日)を大幅に下回っている(雇用労働部、2020:2)。大規模事業場での労働争議発生件数は増加しているものの争議が長期化する事例が少なかったことが起因している。

第三に、文在寅政権期のみならず過去の政権期にも見られた傾向であるが、政府統計には計上されない労働者の様々な闘争が存在する。政府統計に計上される労働争議は、雇用労働部に認可されている公式労組による争議であり、法外労組

による争議は政府統計の対象外になる。全国教職員労働組合の法外労組としての扱いの撤回を要求する闘争や、特殊雇用労働者<sup>3</sup>を組織した労働組合によるストがその例である(イジョンヒ、2020:10)。また、労働争議以外の闘争形態である集会や籠城などは政府統計に計上されない(イジョンヒ、2020:10)。韓国の労働組合や労働者を支援する市民団体等は近年も集会や籠城等を通じて政府や企業に対して闘争を展開することが多い。非正規職など低賃金不安定雇用労働者による闘争は自らの生命的危険を冒すほどの極限的な闘争に発展することもあり、韓国社会に大きな衝撃を与えている。したがって、韓国社会における労働紛争は局地的に発生しており、労使関係をめぐる不安は根強いといえよう。

### 5. 政労使協議体制

民主化以降の韓国では政府・労働組合・経営者団体による委員会を通じて国家レベルでの労使協調が模索されてきたが、雇用問題等の懸案事項で三者が厳しく対立し、政労使合意システムが円滑に機能せずいた。2017年6月に文在寅大統領は、労働尊重社会の実現のための韓国型による社会的対話機構の設置を

表明し、新たな政労使合意システムの模索が始まった。2018年1月に「社会的対話機構の改編を含む社会的対話の正常化方案と論議すべき議題についての協議」を目標に「労使政代表者会議」が発足した<sup>4</sup>。労使政代表者会議の出帆当初は、韓国労総委員長、民主労総委員長、経総会長、大韓商工会議所会長、雇用労働部長官、経済社会発展労使政委員会委員長で構成された(労使政代表者会議、2018)。これまで政労使対話機構から距離を置き、強硬闘争路線の性格が強かった民主労総が政労使代表者会議に参加し続けていることがこれまでの政権の政労使合意システムと異なる特色である<sup>5</sup>。

労使政代表者会議は数回の論議を経て、これまでの経済社会発展労使政委員会の後身となる「経済社会労働委員会」の設立に向けて準備を行い、2018年5月に経済社会労働委員会法が国会で議決され、同年11月に経済社会労働委員会が発足した。同委員会は、これまでのナショナルセンターと使用者団体だけでなく、福祉国家青年ネットワーク、全国労働平等労働組合、中小企業中央会、韓国中堅企業連合会などを構成員に加える<sup>6</sup>ことで、より労使の利害を多面的に代弁できるようなメンバー構成を図った。しかし、民主労総が代議員大会で定足数を満たせず経済社会労働委員会への参加ができなくなった。したがって、同委員会は、中堅・中小企業経営者や非正規職・若年層・女性など多様な労働者の権益を政策協議に反映しやすくなった半面、大企業正規職など組織労働者の社会的合意システムへの包摂について制約を抱えている。

文在寅政権期においては、「地域労使民政協議会」を通じた政労使対話も活性化している。地域労使民政協議会は、1998年に光州市で最初に発足し、現在地域レベルでの政労使の協議体として信頼と協調を土台に、①地域レベルの政労

<sup>3</sup> 特殊雇用労働者は、独自在保有する事務所や店舗がないにもかかわらず、法律上「個人事業者」に分類され、「労働者」としての法的保護が受けられない労働者を意味する。特殊雇用労働者を中心に組織された労働組合は法外労組の扱いを受けている。  
<sup>4</sup> 労使政代表者会議の経緯、目標、構成員については経済社会労働委員会ホームページの「労使政代表者会議の紹介」([http://www.eslc.go.kr/ibuilder.do?per\\_menu\\_idx=2265&menu\\_idx=2266](http://www.eslc.go.kr/ibuilder.do?per_menu_idx=2265&menu_idx=2266))を参照した(アクセス日 2020年6月5日)。  
<sup>5</sup> 現在は委員会出帆当初のメンバーに加え、保健福祉部長官が特別委員として参加しており、経済社会発展労使政委員会については後身である経済社会労働委員会委員長にメンバーが替わっている。  
<sup>6</sup> 経済社会労働委員会の構成員については経済社会労働委員会ホームページ内の「本委員会」の委員名簿(<http://m.eslc.go.kr/conference/conferencePop.do?conferenceIdx=73>)を参照した(アクセス日 2020年6月5日)。

使の協力案、②地域内の失業・雇用対策、③その他地域経済、の三つについて協議しながら、地域産業の平和や国民経済の均衡的発展に貢献することを目的とする地域協議機構である<sup>7</sup>。文在寅政権期における地域レベルでの政労使協議で最も社会的な注目を受けた事例は「光州型雇用」といわれる地域への工場誘致と雇用創出である。光州市と現代自動車は、光州の労使民政協議会による協議結果を経て、2019年1月31日に投資協約に調印して合作法人の設立と完成車工場の建設を推進し、現代自動車工場の賃金よりも低い水準（初任者の平均年収：週44時間労働で3,500万ウォン程度）で新規労働者を採用することを決定した（文化観光体育部、2019）。「光州型雇用」は、既存の正規労働者に対する賃金抑制に作用することから、現代自動車労組支部は上部団体の民主労総とともに反対の姿勢をとり続けており、今年4月には韓国労総が光州型雇用事業を脱退表明（後に復帰）するなど紆余曲折が続いている。

## 6. 労働政策をめぐる政労使の対応

表7は2013年から2019年までの韓国

の雇用関連指標である。失業率は3%台（15歳から29歳は8%台から9%台）に止まっているものの、政府統計上に計上されない「実質的な失業者」の規模が大きいことから、韓国統計庁は2015年から雇用統計の補助指標として「拡張失業率」を公表している。2015年以降の拡張失業率は10%から11%台で推移しており、15歳から29歳の若年層については21%台から22%台になっている。また、雇用労働者全体に占める非正規労働者の割合は、2013年（32.5%）から2018年（33.0%）にかけて横ばいの傾向にあったが、2019年は36.4%に上昇している。

「労働尊重社会」を掲げる文在寅大統領は、政権公約に基づき親労働者的な労働政策の展開を図った。第一に、公共部門を中心とする雇用拡大を模索した。具体例としては、①消防官・警察官・社会福祉専門公務員・教師などの雇用拡大、②公共部門間接雇用労働者の直接雇用への転換、③保育・介護・保健などの社会サービス産業の雇用拡大による目標81万人の雇用創出が挙げられる<sup>8</sup>。第二に、公共部門における非正規職の無期雇用転換の転換である<sup>9</sup>。第三に、2020年までに最低賃金を1万ウォンにすることを目標に最低賃金の大幅な賃上げを掲げた。第四

に、勤労基準法の改定による法定週最大労働時間の64時間から52時間への短縮である。第五に労働三権の保障についてである。文在寅政権はILOの「結社の自由及び団結権保護条約」（第87号）と「団結権及び団体交渉権保護条約」（第98号）の批准を前向きに検討する姿勢を示した。

文在寅政権が発足した2017年は労働政策の「転換期」といえる1年であった。過去の政権には見られないほどの親労働者的な政策が推進され、政府と労働組合の関係が改善された。文在寅政権は当選初期からこれまでの労働政策の問題点や使用者中心に傾いた労使関係慣行の改善を訴えており、韓国労総と民主労総は政府の努力を肯定的に評価し、政府部署と組合の直接対話、政府からの情報共有、組合からの意見開陳など過去とは異なる意思疎通が行われた（チョンフンジュン、2018:14）。文在寅政権は公共部門における積極的な雇用創出や非正規労働者の正規職転換によって民間部門への波及効果を試みた。しかし、公共部門のような雇用創出は民間部門には強要できない政策であること、公共部門における非正規労働者は既存の正規職とは異なる職群や子会社設立による正規職採用の形態がとられたことなど、民間部門へ波及させる効果については限定的であった。

このような「急進的」な労働政策の展開は使用者団体・中小企業経営者・自営業者等から強い反発を受け、言論からも「左派ポピュリズム」との批判を受けるようになった。そして2018年から文在寅政権の労働政策について「速度調整」が行われるようになった。第一に、2018年には7,530ウォン（16.4%）の大幅な引上げを行ったが、2019年は8,350ウォン（10.9%）、2020年は8,590ウォン（2.9%）へと最低賃金の引上げ幅が鈍化し、2020年に最低賃金1万ウォンを達成するという政権公約が断念された<sup>10</sup>。第二に、法定週最大労働時間の短縮についても、経営側から施行ま

表7 雇用関連指標（単位：%）

年	失業率（15～29歳）	拡張失業率（15～29歳）	非正規雇用率
2013	3.1 (8.0)	- (-)	32.5
2014	3.5 (9.0)	- (-)	32.2
2015	3.6 (9.1)	11.2 (21.9)	32.4
2016	3.7 (9.8)	10.7 (22.1)	32.8
2017	3.7 (9.8)	11.0 (22.7)	32.9
2018	3.8 (9.5)	11.6 (22.8)	33.0
2019	3.8 (8.9)	11.8 (22.9)	36.4

出所：韓国統計庁「KOSIS DB」；雇用委員会「雇用状況版」から作成

注：1) 拡張失業率＝（時間関連追加就業可能者＋失業者＋潜在経済活動人口）／拡張経済活動人口×100。時間関連追加就業可能者は、実際の週就業時間が36時間未満で、追加就業を希望し、追加就業が可能な者である。拡張経済活動人口は潜在経済活動人口と経済活動人口の合計である。潜在経済活動人口は、非経済活動人口のうち、①去る4週間求職活動を行ったが調査対象期間に就業が可能でなかった者と、②4週間求職活動を行わなかったが調査対象期間に就業を希望し就業が可能な者の合計である。2) 非正規雇用率は雇用労働者全体に占める非正規労働者の割合である。

<sup>7</sup> 経済社会発展労働委員会ホームページ内の「地域労使民政協議会とは？」（[http://m.eslc.go.kr/ibuilder.do?menu\\_idx=2060](http://m.eslc.go.kr/ibuilder.do?menu_idx=2060)）を参照した（アクセス日 2020年6月5日）。

<sup>8</sup> ①消防官・警察官・社会福祉専門公務員・教師などの雇用拡大（目標17.4万人）は2019年末までに6.7万人増員の予定、②公共部門間接雇用労働者の直接雇用への転換（目標30万人）は2019年3月までに18.1万人の転換決定、③保育・介護・保健などの社会サービス産業の雇用拡大（目標34万人）は2019年末までに15.1万人採用予定が行われた（雇用委員会、2019:4）。

<sup>9</sup> 2019年3月時点で18万人の転換が決定され、13万6千人の転換が完了した（雇用委員会、2019:7）。

<sup>10</sup> 最低賃金に関する各年度の時間当たり最低賃金と賃上げ率については最低賃金委員会ホームページの「最低賃金額現況」（<http://minimumwage.go.kr/stat/statMiniStat.jsp>）を参照した（アクセス日 2020年6月6日）。

での準備が間に合わない等による施行時期の後送りの要求を受け、事業場の従業員規模別に段階的に適用されることになった<sup>11</sup>。第三に、特殊雇用労働者、失職者・求職に対する労働基本権の保障や産業別交渉など「超企業交渉」を促進するための法・制度的基盤を確保するような労働政策は進められなかった（イジョンヒ、2020:14）。このような労働政策の速度調整は、事実上政権公約からの「後退」を意味しており、労働組合との対立を招く要因となった。

## 7. 結びに代えて

2020年から文在寅政権が後半期に入り、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い雇用問題がさらに悪化するなど新たな局面を迎えている。文在寅政権後半期における課題として主に以下の三つが考えられる。

第一に、企業・事業場レベルで「賃上げ抑制」と「雇用維持」の交換体制を構築する努力が望まれる。文在寅政権前半期において団体交渉の進捗状況は概ね

良好であり、労使で合意された協約賃上げ率も3%台から4%台に止まっている。労働争議発生件数は増加したものの長期化した労働争議が少ないため労働損失日数は減少している。文在寅政権後半期においても、労働組合側は企業の経営危機を回避するために現実的な水準での賃上げ要求を行い、労働時間の短縮など賃金以外の労働条件の改善により重点を置いた要求が望まれる。他方、近年の韓国における労使対立の主たる原因は雇用問題であることから、使用者側は雇用維持に最大限の努力を行うことで紛争リスクを抑える必要がある。

第二に、地域レベルでの政労使協調に基づく雇用創出の活性化である。他地域の既存の工場よりも賃金水準を抑えながら雇用創出を図る「光州型雇用」は地域の政労使の協力によるワークシェアリングとして注目される。「光州型雇用」を通じて、低賃金長時間労働ではなく、地域住民の生活水準を改善できるような水準の賃金・労働時間を設定し、労使間や元請・下請企業間の共存を実現させるような雇用創出モデルが望まれる<sup>12</sup>。現在「光州型雇

用」による自動車工場の生産開始に向けて紆余曲折が続いているが、行政からの積極的支援と労使民政委員会による建設的な協議の継続が必要である。光州における政労使協調による雇用創出が成功すれば、韓国における新たな労使協調モデルの誕生につながるであろう。

第三に、国家レベルでの政労使協議体制の強化が必要である。過去の政権期において民主労総は政府委員会等の政策協議に対して早期脱退や不参加の姿勢を繰り返してきた。しかし文在寅政権では、民主労総が労使政代表者会議に参与しており、政労使による協議が続けられている<sup>13</sup>ことから、韓国の政労使協議システムは一步前進したといえよう。ただし、民主労総は経済社会労働委員会には参加しておらず、同委員会においてナショナルセンターは韓国労総のみが参加する「片肺」状態が続いている。経済・雇用をめぐる国家危機を克服するためには民主労総が同委員会に参与することで労使の多様な利害関係者を網羅する社会的合意システムの発展が求められるであろう。

<sup>11</sup> 従業員300人以上の事業所は2018年7月から、50人以上299人以下の事業所は2020年1月から、5人以上49人以下の事業所は2021年7月から、法定週最大労働時間の短縮が適用されることになった。

<sup>12</sup> 「適正賃金」、「適正労働時間」、「労使間の共存」、「協力企業間の共存」は「光州型雇用」が推進している4大テーマである。詳細は光州広域市の「光州型雇用」ホームページ (<http://gwangjujob.org>) を参照されたい。

<sup>13</sup> 今年5月に発足した「コロナ19危機克服のための労使政代表者会議」にて新型コロナウイルスに伴う雇用・経済危機への対応について政府や経営者団体と協議を行っている（国務調整室・国務総理秘書室、2020）。

## &lt;参考文献&gt;

- 雇用労働部 2019. 『全国労働組合組織現況 2018』.
- 雇用労働部 2020. 「2019年勤労損失日数最近20年以來最低値記録」(1月10日報道資料).
- 国務調整室・国務総理秘書室 2020. 「정세균 국무총리, 코로나 19 위기 극복을 위한 노사정 대표자회의의 출범」(報道資料, 5月20日).
- 労使政代表者会議 2018. 「노사정대표자회의 결과브리핑」(1月31日).
- 文化観光体育部 2019. 「노·사 행복한 동행... '광주형 일자리' 결실 맺었다」(1月31日 政策プリーフィング).
- 이창근·이정희·허인 [이창근·이정희·허인] 2018. 『초기업단위 교섭 실태와 시사점』 全国民主労働組合總連盟, 全国民主労働組合總連盟  
2019. 「2019年民主労総賃金要求案」.
- 이정희 [이정희] 2019. 「임종도원의 노사관계: 2018년 평가와 2019년 전망」 『노동리뷰』 No.166.
- 이정희 [이정희] 2020. 「2019년 노사관계의 평가 및 2020년 쟁점과 과제」 『노동리뷰』 No.178.
- 일자리위원회 [雇用委員會] 2019. 「일자리정책 추진현황 및 주요성과」.
- 장홍근 [찬홍근] 2020. 「임기 중반, 정부 노동정책을 생각하다」 『노동리뷰』 No.178.
- 全国民主労働組合總連盟 2019. 「2019年民主労総賃金要求案」.
- 정흥준 [쵸안준] 2018. 「고용노동체제의 전환기, 2017년 노사관계 평가와 2018년 전망」 『노동리뷰』 No.154.
- 韓国労働研究院 2019. 『KLI 労働統計 2019』.
- 韓国統計庁 2019. 「2019年8月經濟活動人口調査勤勞形態別付加調査結果」.
- 光州広域市「光州型雇用」(<http://gwanjujob.org/>) 2020年6月5日アクセス.
- 經濟社会労働委員會 (<http://m.eslc.go.kr/>) 2020年6月5日アクセス.
- 雇用労働部「임금직무정보시스템 [賃金職務情報システム]」(<http://wage.go.kr/>) 2020年6月2日アクセス.
- 일자리위원회 [雇用委員會]「雇用狀況版」(<https://dashboard.jobs.go.kr>) 2020年6月6日アクセス.
- 最低賃金委員會 (<http://www.minimumwage.go.kr/>) 2020年6月6日アクセス.
- 韓国統計庁「KOSIS」(<http://kosis.kr>) 2020年6月1日アクセス.
- SBS CNBC 2019年4月3日. 「경총, 임금 가이드라인 없앤다...40여년 만에 역사 속으로」 (<https://cnbc.sbs.co.kr/>) 2020年5月24日アクセス.