

労使関係の比較研究¹⁾

——日本と韓国を中心に——

崔 勝 湊

目 次

- | | |
|----------------------|--------------------|
| 1. はじめに | 4. 韓国の経済発展と労使関係の展開 |
| 2. 「日本型労使関係」の研究の状況 | 5. むすびにかえて—小括と課題 |
| 3. 「日本型労使関係」の展開過程と特性 | |

1. はじめに

国家主導による韓国の高度経済成長は、とくに1980年代半ばまで、労働者の権利を抑圧しながら安価な労働力を安定に供給することで実現したものである。

労働市場への政府の介入は、使用者側、労働者側を含む社会全体が労使関係の変化に対応できない結果をもたらした²⁾。それは、工

業化にともなって当然発生する労使間の紛争が、国家が規定したシステムでは解決できなかったことを意味している。1987年の「民主化宣言」以降、労働争議が爆発的に増加したのもその証拠とみることができる。

1987年以降の民主化の進展とともに、韓国では労使関係の分野で大きな変化が生じ、法制度改革をはじめ広く影響を及ぼす結果となった。

このような流れのなか、韓国は現在のところ、対決的な労使関係をとっているが³⁾、このような形態は、歴史的に単一民族国家の特性を強く持っていることや伝統的に「人和」(harmony)を強調してきた韓国社会の文化的特性だけを考慮すれば理解し難いものである。

他方、日本における労働問題を考える際に、

労働組合の抑圧がその一因である、と指摘されている。

3) このような背景には、工業化の急速な進展にもかかわらず、労使関係の民主化や労働政策の未成熟、そして政府の過度な介入による強制解決によるところが大きいものの、労使関係における使用者と労働者との健全な対話のための努力の不足や社会認識を無視するような労働運動のやり方などによるところも指摘できよう。

1) 筆者は、「経営における日本的なもの」をめぐって、それを総合的なシステムとして捉え、しかも、その「日本型経営システム」の全体構造を分析するに当たり、「日本型労使関係」、「日本型雇用慣行」、「日本型生産システム」という三つの側面のトータル的なシステムとして把握する。そして、今回は、その全体構造を浮き彫りにさせる最初の試みとして「日本型労使関係」だけを検討するものである。したがって、次回からの筆者の試みは、その残りの「日本型雇用慣行」と「日本型生産システム」を明らかにすることによって、「日本型経営システム」の全体構造を分析することにある。

2) 世界銀行『東アジアの奇跡—経済成長と政府の役割』東洋経済新報社、1994、256頁。とくに、韓国における労使関係は90年代に悪化し、この問題は経済成長を脅かすまでになったが、

とくに、労使の「相互信頼関係」の存在が注目を浴びてきている。それは、日本の戦後発展の要因の一つとして、「協調的労使関係」がよく取り上げられるからである。しかし、歴史を忠実に振り返れば、こうした良好な労使関係は決して所与の条件ではなかったのである⁴⁾。

日本企業における安定した労使関係を考える際に、企業内労働組合を基盤とした労使関係間の信頼と協力関係がこれまでの日本経済成長の重要な一因であったといえよう。それは、企業の継続的成長発展なくして従業員の利益なしとする労使の在り方とあいまって、戦後日本経済における困難を乗り越え、成長し続けることを可能にしたと考えられる。

したがって、本稿では、日韓両国の労使関係の制度自体を比較するのではなく、「日本型労使関係」を「労使協調型モデル」として把握する。しかも、このような日本型労使関係がどのような歴史的プロセスを経て形成され、今日のような形態をとるにいたったのかという問題をまず解明する。そして、それをもたらした歴史的背景や諸特性を浮き彫りにさせ、その特性から今日の韓国の労使関係の現状と諸問題点または、今後の課題などを明らかにしたい。なぜなら、のちに詳しくみるように、こうした協調的労使関係がきわめて先鋭的な対立関係から出現したものであるということを認識することによって、今後の韓国労使関係における新しい方向を模索してみることができると考えるからである。

4) 高橋祐吉『企業社会と労働組合』労働科学研究所出版部, 1989, 1頁。とくに、戦後における労使関係の展開過程のなかにおいて、両者の攻防の結果、労働組合は、労働者との「相互信頼関係」を主張するような存在となったのであり、その結果としての今日のような「日本的労使協調モデル」が形成するようになったのである、と説明されている。

2. 「日本型労使関係」研究の状況

日本の労使関係がその特質に焦点を当てて分析する必要性を認識するようになったのは、一方における日本の経済成長と、他方における欧米先進国の経済破綻にあった。

このような日本型労使関係に対する見解を大きく集約すれば、三つのタイプに分類することができる。第一は、「日本文化論⁵⁾」とも呼ぶことができるもので、日本社会の特殊性を強調する見解である。日本の経済成長によって、海外での日本に対する関心は日本型経営に集まっており、その最も大きな特徴としての労使関係が取り上げられている。

文化や人間関係の問題として、価値観や行動様式に焦点を置いて考察し、主として社会的な方法論を用いて日本の労使関係の特殊

5) 日本の経営における文化論的アプローチには、以下の文献がある。

間宏『日本的経営の系譜』日本能率協会, 1963, 同『日本労務管理史研究』ダイヤモンド社, 1964, 同『日本的経営』日本経済新聞社, 1971.

中根千枝『タテ社会の人間関係』講談社, 1971.

津田真澄『日本的経営の論理』中央経済社, 1977, 同『現代経営と共同生活体』同文館, 1981.

岩田龍子『日本的経営の編成原理』文真堂, 1977, 同『現代日本の経営風土』日本経済新聞社, 1978.

村上泰亮・公文俊平・佐藤誠三郎『文明としてのイエ社会』中央公論社, 1979.

浜口恵俊・公文俊平編『日本的集団主義—その真価を問う』有斐閣, 1982.

尾高邦雄『日本的経営—その神話と現実』中央公論社, 1984.

三戸公『恥を捨てた日本人—民主主義と「家」の論理』未来社, 1987, 同『家の論理』1・2, 文真堂, 1991.

富永健一『日本の近代化と社会変動』講談社, 1990, などがある。

性を描き出している。中根千枝の文化人類学的な日本人社会の研究（中根1967）や富永健一の経営社会学的研究（富永1990）、間宏の日本経営社会学史の研究（間1964）、また津田真澄の日本の経営の共同体的特性に関する研究（津田1977）や岩田龍子の日本人の心理特性に関する研究（岩田1977）など、多様な論議が展開されてきた。しかし、これらは日本人や日本社会の特性について多角的な説明を行おうとしており、むしろ日本の労働問題研究を把握するための前提についての論議である。

第二に、「先進論⁶⁾」とも呼ぶべきもので、日本型労使関係のメカニズムの経済的合理性を指摘し、日本の現代的先進性を強調する見解である。労働問題の日本的なあり方が前近代的な遅れと把握するものではなく、最

も経済的な合理性を持ったものであるという立場である。小池和男は、熟練の視点から日本企業、とりわけ製造業の強い競争力の源泉を規定し、国際比較研究を通じて日本の労資関係は現代ではむしろ最も先進的であると結論づけている（小池1977）。また、R. P. ドーアは、日本の産業化した歴史的環境こそが日本の産業社会の特殊性を形成したのであり、すでに内部矛盾を抱えている欧米先進国に対して、優位を示していると把握する（ドーア1973）。

第三は、前述の見解との対比では「後進論⁷⁾」ともいえるもので、日本の労資関係は依然として克服すべき欠陥や矛盾をもっており、それは高度経済成長にもかかわらず、克服されていないばかりか、むしろ高度成長はその欠陥の上に成立したものであるとする見解である。日本の労使関係の基礎を労働者に対する抑圧や労働者階級の未熟として把握する視点である。これはマルクス主義的系譜に属する数多くの研究者を含んでおり、第二の系譜とは別の意味での氏原理論を継承しているといえよう。イギリス労働運動を機軸に捉えて日本の労働運動の状況を批判する戸塚秀夫の研究（戸塚1982）や職場組織の機能をめぐる労働者の主体性の問題に関する兵藤釗の

6) OECD 事務局『労使関係制度の展開—日本の経験が意味するもの』日本労働協会、1977、OECD は、70年と75年に日本の労使関係にかんする調査を実施し、その報告書で、日本の労使関係の特質としていわゆる「三種の神器」をあげていた（70年調査）が、それに加え、「企業内社会規範」を新たに付け加えるとともに、その社会規範が他の三つの柱を理解するうえで不可欠の要素であると主張する。

小池和男『職場の労働組合と参加—労使関係の日米比較』東洋経済新報社、1977、同『日本の熟練—すぐれた人材形成システム』有斐閣、1981、同『仕事の経済学』東洋経済新報社、1991などにおいて、氏は、日本の労使関係が欧米と比べて特殊であるという常識を再吟味することにより、むしろ日本の労使関係の「先進性」を主張する。

R. P. Dore, *British Factory—Japanese Factory: The Origins of National Diversity in Industrial Relations*, University of California Press. 1973

ドーア氏は、日英の労使関係を両国の電機産業の実態調査を踏まえてなされた比較研究を行い、さらに、日本の産業化を評価しつつ将来展望として、「逆収斂」論ともいうべき可能性を示唆する。

7) 戸塚秀夫『労働運動の針路』東京大学出版会、1982

兵藤釗『日本における労使関係の展開』東京大学出版会、1971、同『現代の労働運動』東京大学出版会、1981、などで、氏は、日本的システムは、働く人間の主体的パワーを最大限に引き出すというところが、その特殊性でありながら高過密労働の世界でもある、という労働者主体性論を基軸に労働研究を行う。

熊沢誠『日本の労働者像』筑摩書房、1981、同『職場史の修羅を生きて』筑摩書房、1986、同『日本の経営の明暗』筑摩書房、1989、などで、日本の経営のなかにあるポジティブな面をみとめたうえで、そこにつきまとうネガティブな面を鋭く指摘する。

表I-1 労働組合数と組合員数(1945年8月—1947年2月)

	組合数	組合員数		組合数	組合員数
1945年 8月	0	0	1946年 6月	12,007	3,681,017
9	2	1,177	7	12,923	3,814,711
10	9	5,072	8	13,341	3,875,272
11	75	68,530	9	14,697	4,122,209
12	509	380,677	10	15,172	4,168,305
1946年 1月	1,517	902,751	11	16,171	4,296,589
2	3,243	1,537,606	12	17,265	4,849,329
3	6,538	2,568,513	1947年 1月	17,972	4,922,918
4	8,531	3,023,979	2	18,929	5,030,574
5	10,541	3,414,699			

出所) Joe. Moore, Japanese Workers and the Struggle for Power, P. 42.

研究(兵藤1981)などである。

3. 「日本型労使関係」の展開過程と特性

日本の労使関係が強烈な「労使協調」で世界の経営者達の注目を集めたのは、最近のことである。元来、それは、独自の日本の精神構造に支えられた諸制度のもとで、固有な機能を果たしてきた。日本型労使関係は、いうまでもなく日本に独自に展開されてきた労使関係である。日本の労使関係は、日本資本主義の発展過程で生成されてきたものであるが、それは日本の敗戦とその後の日本の民主化に取り組んだアメリカの占領政策のもとでその発展の端緒を得たものである。このような戦後改革と呼ばれている民主化革命は、すべて敗戦後の占領下において、総司令部が日本政府に指令を発することによってなされたものである(松本85, 富永90, 米倉93)⁸⁾。

アメリカの占領政策は、日本の政治・経済・社会の全面にわたる民主化を進めることにあり、そのうち、とくに経済制度の民主化改革にかかわるものとしては、労働改革と財閥解体があげられる。このような変革により、日本の労使関係の特質を形成していく前条件は整えられていったのである(石井修二, 1991, 190頁)⁹⁾。

戦前・戦中を通じて抑圧されてきた日本の労働運動は、こうした占領軍によってとられた二つの基本的措置によって解放された。一つは、有名な市民権解放指令(SCAPIN=93)によって、労働組合をはじめとする民主化運動の阻害要因が排除されたことであり、もう一つは、労働組合を育成する基本的な制度的枠組みすなわち労働組合等の成立が日本政府に指令されたことであった。

戦後の労働運動を解放したのはまさに総司

8) 戦後日本を今日あらしめた最大のイベントとして「戦後改革」と「高度経済成長」の二つをあげることに異存はないであろう、との占領軍による戦後改革の意味についての説明を参照されたい。[富永90, 222~226頁], また、とくに、戦後日本の「労働改革」と日本型労務管理の形成については、平尾武久「日本における労務管

理の発展」佐護誉・安春植編『労務管理の日韓比較』有斐閣, 1993, 2~7頁を参照。

9) 石井修二「日本の団体交渉制度と労使協議制度」佐護誉・韓義泳編『企業経営と労使関係の日韓比較』泉文堂, 1991, 190頁。又、その「戦後改革」を日本的経営のみなもととして、成功の源泉として把握する説明については、下川浩一『日本の企業発展史』講談社, 1990, 18~58頁を参照。

司令部という上からの指令であったが、解放された労働者のエネルギーは総司令部や政府の予想をはるかに上回るものであった（米倉1993, 195頁）¹⁰⁾。

表I-1は、戦後形成された労働組合の数と組織化された労働者数を示したものである。この表から明らかなように、敗戦後から一年も経ない1946年5月までに1万以上の労働組合が組織され、300万人以上の労働者がそれに参加したのである。そして、1950年代前半には、長期に及ぶ労働紛争が多発した。朝鮮戦争直後のトヨタなどの自動車産業の人員調整にからむ争議や1952年の炭労、電産スト、そして53年の日産争議なども、のちに影響が少なくなかった。しかし、このような経験がかえって相互信頼や雇用保障の重要性を労使が認識する契機になったと言われている¹¹⁾。

このように、戦後日本の労使関係は、決して初めから協調的なものであったわけではなく、激しい対立をともなったものであったことを認識しておきたい。

(1) 日本の労働組合の発展過程

いずれの国においても、労働組合は、草創期には苦難の中での活動を強いられてきた。それでも、先進諸国では、19世紀末、遅くとも20世紀初頭には、労働組合法の制定や労働基本権の法認を実現している。

しかるに、日本では、20世紀初頭どころか、戦前を通して、労働組合法が日の目をみる事ができず、労働者は活動の自由を得るに至らなかった。そして、戦前の労働組合運動は、きわめて困難な状況のもとで展開されなければならなかった。

機能や性格の点では、戦前の労働組合運動がきわめて政治性や反体制の性格の強い運動になったことが必ず指摘されるが、労働運動が本格化する大正から昭和に至る戦前を通してみると、労働運動の中心が総同盟であり続けること、その総同盟が大正末から争議や抗争よりも団体交渉を主たる機能として受け入れ、労働運動そのものも体制内的なもの、大衆的なものと位置づけるようになったことは重要である。この動きを基本に捉えて理解する場合、大正・昭和初期の労働組合は、外見上は企業の壁を超えて広がる横断的組織であっても、「実際には、工場・事業所単位に活動したにすぎ」ず、「実質的には戦後の圧倒的な企業別化への地ならしの過程としてとらえる」（小松隆二，1971，2，5頁）ということから戦前にあっても、労働運動の展開は反体制的なものから体制内的なものに変わってくる過程、あるいは争議重視から団体交渉重視に変わってくる過程としてとらえることができるだろう¹²⁾。そして、その流れと戦後を結び付けて考えると、組織形態の面においても、機能の面においても戦前の労働組合とその運動は戦後の企業内組合と団体交渉中心の大衆的な労働運動を準備する過程であったと位置付けることができるであろう。日本の労使関係において、労働組合が重要な影響力を行使する一つの勢力に成長したのは、第2次世界大戦後、その「労働組合法」を初めとする労働諸立法が施行されて以降のことである。

戦後の占領政策として、各種の民主化が強力に押し進められた。1945年9月、産業報国

10) 米倉誠一郎「経営と労使関係における戦後改革」香西泰・寺西重郎編『戦後日本の経済改革』東京大学出版会，1993，195頁。

11) 香西泰「高度成長への出発」「計画化」と「民主化」日本経営史7（全8巻）岩波書店，1989，314頁。

12) 事実、企業別組合の生成時点を、1921年頃に求められるという。そして、その頃すでに、第二次大戦後の企業内労働組合が労使関係の基調として根付く実質的な根拠があった、と指摘している。尾高煌之助「『日本的』労使関係」岡崎哲二・奥野正寛編『現代日本経済システムの源流』6，日本経済新聞社，1993，155頁。

表 I-2 労働組合数と組合員数

(1945年のみ12月末、他は6月末現在)

年	単位労働 組合数	組合員数 (千人)	推定組織 率(%)	年	単位労働 組合数	組合員数 (千人)	推定組織 率(%)
1945年	509	381	3.2	1968年	56,535	10,863	34.4
1946	12,006	3,680	39.5	1969	58,812	11,249	35.2
1947	23,323	5,692	45.3	1970	60,954	11,605	35.4
1948	33,926	6,677	53.0	1971	62,428	11,796	34.8
1949	34,688	6,655	55.8	1972	63,718	11,889	34.3
1950	29,114	5,774	46.2	1973	65,448	12,098	33.1
1951	27,644	5,687	42.6	1974	67,829	12,462	33.9
1952	27,851	5,720	40.3	1975	69,333	12,590	34.4
1953	30,129	5,927	36.3	1976	79,039	12,509	33.7
1954	31,456	6,076	35.5	1977	70,625	12,437	33.2
1955	32,012	6,286	35.6	1978	70,868	12,383	32.6
1956	34,073	6,463	33.5	1979	71,780	12,309	31.6
1957	36,084	6,763	33.6	1980	72,693	12,369	30.8
1958	37,823	6,984	32.7	1981	73,694	12,471	30.8
1959	39,303	7,211	32.1	1982	74,091	12,526	30.5
1960	41,561	7,662	32.2	1983	74,486	12,520	29.7
1961	49,096	8,360	34.5	1984	74,579	12,464	29.1
1962	47,812	8,971	34.7	1985	74,499	12,418	28.9
1963	49,796	9,357	34.7	1986	74,183	12,343	28.2
1964	51,457	9,800	35.0	1987	73,138	12,272	27.6
1965	52,879	10,147	34.8	1988	72,792	12,227	26.8
1966	53,985	10,404	34.2	1989	72,605	12,227	25.9
1967	55,321	10,566	34.1	1990	72,202	12,265	25.2

出所) 労働大臣官房統計情報部『労働組合基本調査30年史』労働基準調査会、1978年、31、40～42ページ。1978年以降は各年『労働組合基礎調査報告』。

会は解散させられ、ついに治安警察法・治安維持法も廃止された。同年12月、労働組合法が制定され、翌46年3月に施行された。そして、同年9月には労働関係調整法が、翌47年4月には労働基準法が公布された。これにより、「労働3法」が出揃ったわけである。

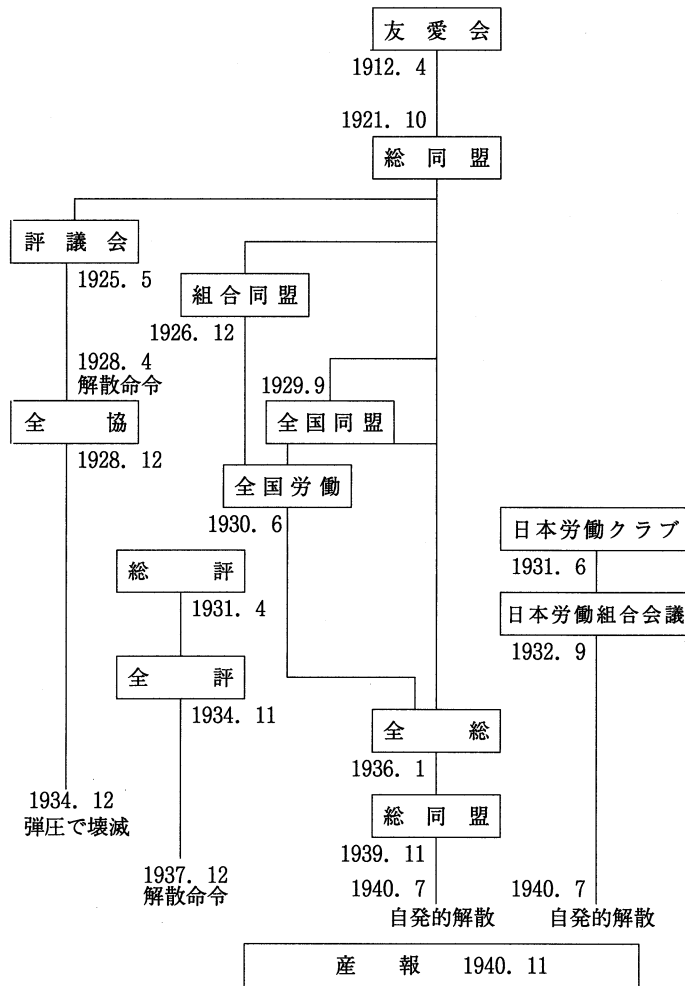
敗戦直後の猛烈なインフレと深刻な物資不足や食料危機のもとで、労働基本権を保障された労働者は、つぎつぎと労働組合を結成した(表I-2)。1946年8月にはナショナル・センターとして「日本労働組合総同盟」(総同盟、右派、組合員数86万人)と「全産業別労働組合会議」(産別会議、左派組合員数163万人)が、同年10月には「日本労働組合会議」

(日労会議、中間派、30万人)が結成された。これ以降、対立・抗争・分裂が繰り返され、いくつかのナショナル・センターが生まれることになった(図I-1参照)。

1950年7月、「日本労働組合総評議会」(総評)が結成され、以後、総評に「全日本労働総同盟」(同盟、64年結成)、「全国産業別労働組合連合」(新産別、49年結成)ならびに「中立労働組合連絡会議」(中立労連、56年結成)を加えて4大組織は、一括して「労働4団体」と呼ばれた。労働4団体は、このあと「連合」へと統合されることになった。

1988年10月25日には新産別が解散した。翌年11月21日午前、解散。同日午後、旧「連合」

図 I-1 戦前の労働組合運動組織の系譜



出所) 樋口篤三『日本労働運動—歴史と教訓』第三書館, 1990年, 94ページ (沼田稲次郎編『労働組合読本』東洋経済新報社, 1959年, 49ページをも参照)。

と官公労組とが統一され, 「日本労働組合総連合会」(新「連合」) が結成された。同日, 新「連合」に批判的なグループは, 「全国労働組合総連合」(全労連) を結成した。また, 同年12月9日には, ゆるやかな共闘組織として, 「全国労働組合連絡協議会」(全労協) も結成された (図 I-2 参照)。

(2) 企業内組合と協調的労使関係

欧米の組合は, 一般に企業を超えて横断的

に組織された産業別もしくは職業別 (ないし職種別) 組織, または混合組織である。これに対して, 日本の労働組合の圧倒的部分は企業別組織 (= 企業内組合) であり, これがもっとも基礎的・支配的な地位を占めている¹³⁾。1988年の時点で, 企業内組合は, 単位労働組

13) 例えば, 次の主要国の労働組合の形態を参照されたい。

(表Ⅲ-1) [主要国の労働組合の構造]

合でみると、組合数で約95%、組合員数で約92%である（表Ⅰ-3）。

企業内組合の比率90%強という数字は、敗戦後の時期から今日に至までほとんど変化していない。日本では、企業内組合がまさに基本組織なのである。労働組合のこのような組織形態は、日本固有の雇用慣行および年功制とも密接な関係がある（佐護，1991，137頁）。

日本の労働組合は、戦前には組織率が非常に低かったが、産業別に組織されていて、企業別労働組合ではなかった。戦後の占領軍政策のもとで労働組合の育成がはかられた時、海員組合のような戦前から横断的組織の伝統を持つ少数の組合を除いて、新しく組織化された労働組合の圧倒的な多数は、企業別のかたちをとるにいたった。その理由は、上述のように、労働組合の組織化がすすんだ時期が、終身雇用と年功制の普及による大企業の封鎖システム化の進行と平行していたことによると考えられるが、それはまた、企業内組合が企業経営者と労働組合指導とのあいだに一体感をつくりだすのに機能的に見て適合したために、企業経営者の受け入れるところとなったことにもよるであろう（富永，1990，332誌】No. 354，49頁）。

また、日本でのこのような企業内組合は、原則としてその企業の正規従業員＝常用労働者（正社員、本工）のみによって組織され、かつそれ自体で自立的に管理・運営されている労働組合である。すなわち、企業内組合員資格は特定企業の正規の従業員に限られるのである。したがって、その従業員が退職すれば、自動的に非組合員となる。この点が欧米の産業別組合に対する企業別組合の特質ともいえる。また、ほとんどの場合、ブルー・カラーもホワイト・カラーも一括して同一組合に組織されている点も企業内組合の一つの特徴といえよう。

日本の労使関係は、企業環境の変化に対して極めて柔軟かつ弾力的に対応することができるところに特徴をもっている。変化への弾力的な対応力というこの特徴は、2度にわたる石油ショックの時にいかに発揮された。すなわち、企業レベルではコスト削減や生産性向上への積極的協力という形で、また国民経済レベルでは春闘での賃上げ自粛という国民経済的要請への協力という形での行動がそれである（石井，前掲稿，187～188頁）。

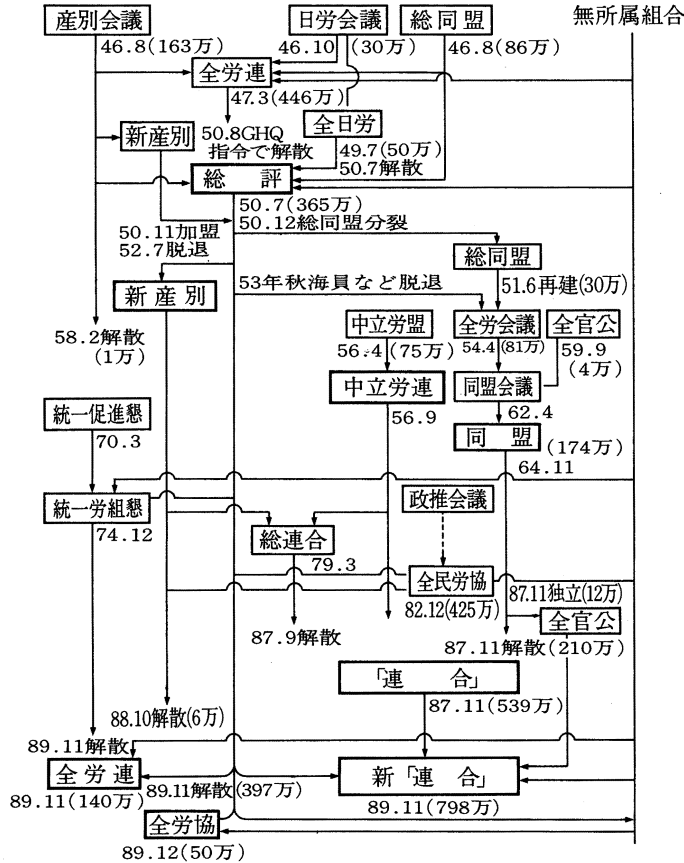
以上の考察から、日本の労使関係の弾力的

表Ⅲ-1 主要国の労働組合の構造

オーストラリア	ゼネラル・クラフト・産業別・ホワイトカラー
ベルギー	産業別・専門職・宗教的・公的部門
カナダ	産業別・クラフト・congromaleet
デンマーク	ゼネラル・クラフト・ホワイトカラー
フィンランド	産業別・ホワイトカラー・専門・技術職
イギリス	ゼネラル・クラフト・産業別・ホワイトカラー・公的部門
日本	企業別
オランダ	宗教的・congromaleet・ホワイトカラー
ノルウェー	産業別・クラフト
スウェーデン	産業別・クラフト・ホワイトカラー・専門職
スイス	産業別・クラフト・宗教的・ホワイトカラー
アメリカ	産業別・クラフト・congromaleet・ホワイトカラー
西ドイツ	産業別・ホワイトカラー

出所）M. Poole. Industrial Relations. 1986. p. 79。

図 I-2 戦後の労働団体の主な流れ



(注) 1) 労働省など調べ。
2) 結成時の人数は主に組合発表。
出所) 朝日新聞 (1989年11月27日付, 朝刊)

な変化対応力という特徴は、企業内組合での労使の協力的関係の形成によって生み出されたものであり、それが同時に日本企業の競争力や成功を支えてきた基盤となっているということが理解されよう。

(3) 日本型労使協議制の特質

日本の労使関係は、企業と労働組合の間での従業員＝組合員をめぐるこのようなせめぎ合い・争奪関係が企業側の優位の上に進展したものにほかならない。言い換えれば、経営—労働組合（組合員）関係という「対立関係」

とその関係を、一定のルールのもとに置く団体交渉制度を経営—従業員関係という「協力関係」と、その関係をより一層拡大・強化していく「労使協議制度」のなかに取り込むことに成功した数少ない事例であるということができる（石井，前掲稿，189頁）。

労使協議制とは、一般には労使の利害が一致する経営上・生産上の諸問題について経営者側の代表者と従業員側の代表者が意思疎通や相互理解を促進する制度である。それは、企業の経営方針や経営計画等の経営に関する幅広い問題を協議の対象とするものである。

表 I - 3 組織形態別労働組合数及び組合員数

年, 組織単位	単位労働組合		単一労働組合		構 成 比			
					単位労働組合		単一労働組合	
	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
1975年								
合 計	69,333	12,472,974	33,424	12,590,400	100	100	100	100
企業別組織	65,337	11,361,378	31,295	10,382,225	94.2	91.1	93.6	82.5
職業別組織	720	169,569	151	140,563	1.0	1.4	1.3	1.1
産業別組織	1,775	682,728	1,107	1,633,856	2.6	5.5	3.3	13.2
そ の 他	1,501	259,299	571	403,756	2.2	2.1	1.7	3.2
1988年								
合 計	72,792	12,157,134	33,750	12,227,223	100	100	100	100
企業別組織	68,776	11,155,771	32,027	10,467,372	94.5	91.8	94.9	85.6
職業別組織	1,452	370,297	680	387,429	2.0	3.0	2.0	3.2
産業別組織	1,135	468,490	544	1,085,250	1.6	3.9	1.6	8.9
そ の 他	1,429	162,576	499	287,172	2.0	1.3	1.5	2.3

(注) 1) 単位組織組合とは、規約上当該組織の編成員が労働者の個人加入の形式をとり、独自の活動を行い得る下部組織をもたない組合をいう（例えば、中小企業の組合に多くみられるように1企業1事業所の労働者で組織されていて、支部、分会など下部組織を全くもたない組合）。

2) 単一組織組合とは、規約上当該組織の構成員が労働者の個人加入の形式をとり、かつその内部に単位組織組合に準じた機能をもつ組織（支部、分会等）を有する組合をいう。

なお、単一組織組合の各組織段階のうち、最上部組織を本部、独自の活動を行いうる最下部組織（例えば支部、分会）を単位扱組合といい、その中間組織（例えば地方本部、地区本部）を連合扱組合という（次頁上段の図参照）。

3) 1), 2) の関連で付言すれば、連合団体とは、規約上、当該組織の構成員が労働組合の団体加盟の形式をとる組合をいう。

なお、連合団体のうち、加盟組合の連絡、相互援助等を目的とするにとどまるものを協議組織、その決定が加盟組合を拘束しうようなものを連合組織という。

4) 1988年6月末日現在。

5) 「その他の組織」とは、各種の労働者が企業、職業及び産業の枠をこえて組織する組合で、具体的には合同労組や失対労務者等の組織する組合などであるなどである。

出所) 佐護誉・韓義泳 [1991], 137頁。

日本での労使協議制の歴史は、戦前まで溯りうるが、本格的な発達には日本経済が高度経済成長期へ突入した1950年代半ば以降のことである（石井、前掲稿、201頁）。

これまでに明らかにしたように、戦後の労働運動の過程で生まれた企業内組合と経営協議会は、戦後の日本型労使関係の形成を決定づけるものであった（佐久間賢、1987, 50頁）。そして、戦後の一時期の混乱はあったが、基本的には、日本の労働組合運動は階級闘争か

ら次第に離れ、労使協調により、団体交渉から区別された労使協議が定着していったのである。

日本における労使協議制は、労働組合が企業内組合であるため、通例、企業ごとの労使協定（とくに労働協約）によって個別企業を単位として設ける合同協議機関の形態をとっている。企業レベルの労使協議制は、経営協議会、労使懇談会、生産委員会などと称されている労使関係上の機関の一つである（表 I

表Ⅰ－４ 労使協議機関の名称

	企 業 単 位	事 業 所 単 位	職 場 単 位
回 答 例	労使協議会 190	事業所労使協議会 53	職場懇談会 62
	経営協議会 73	労使懇談会 35	職場協議会 17
	労使懇談会 52	支部労使協議会 26	職場経営協議会 8
	中央労使懇談会 32	労使協議会 23	生産委員会 5
	中央経営協議会 26	事業所経営協議会 19	
	中央協議会 15	地方労使懇談会 14	
	労働協議会 13	地方経営協議会 10	
回 答 数	401	180	92

出所) 日本生産性本部編「日本の労使協議制——その実態と課題——」日本生産性本部、1976年、11ページ。

-4)¹⁴⁾。

このような戦後の日本における「労使協調」の確立は、アメリカの指導で世界的規模でくりひろげられた「生産性向上運動」の具現化であった。1955年3月1日、生産性向上運動の推進機関として（労働者、使用者、中立の三者から構成）日本生産性本部が発足した。ここに、労使協議制が生産性向上の具体的方式として位置付けられたのであり、1956年からその導入をめざす動きがはじまった。そし

て今日では、多数の企業において、さまざまな名称で労使協議機関が設置され、労使協議制が広範囲に普及している（宮坂純一、1994、155頁）。

生産性向上運動は、労働者に対しパイの増大、配分をめぐる労資が同じテーブルにつき、ともに協働し合うことを目的とした思想教育であった。そして、日本生産性本部と日経連を中心とした「生産性向上運動」の良きパートナーとして、日本の労働組合が位置づ

14) なお、韓国での労使協議制度については、佐護氏の日韓比較研究がある。

「韓国の労使協議制度は、1963年に改正された労働組合法によって初めて法的根拠が与えられ、現在は「労使協議会法」に基づいて設置することが義務づけられている。この点、労使協議機関の圧倒的部分が労働協約に基づいて設置されている日本とは事情が大きく異なっている。すなわち、韓国の労使協議制度は、労使の合意によるというよりは、政府の高度成長政策のもとにおける労使協力体制確保の手段として、「上からの」要請に応える形で展開されてきたのである。そして、表Ⅰ-4に見られるようなさまざまな名称が用いられている日本とは対照的に、韓国における労使協議機関の名称としては「労使協議会」が圧倒的多数を占めている（表Ⅲ-2参照）。佐護著「労使協議制度の日韓比較」『アジア経済圏の経営と会計』九州大学出版会、1994、68～84頁を参照。

そして、こうした企業への「労使協議会」の導入を通じて、労使対立の事前防止措置としての労働統制の側面を強調しているのは、朴一編『アジア NIES における労働問題』平川均・朴一編『アジア NIES』世界思想社、1994、69頁参照。

表Ⅲ－２ 労使協議機関の名称

	大 企 業	中小企業	計
労 使 協 議 会	91.3	82.5	87.5
労 使 委 員 会	2.7	2.5	2.6
労 使 懇 談 会	4.0	8.3	5.9
生産性協議会	—	1.7	0.7
経 営 協 議 会	0.7	0.8	0.7
そ の 他	1.3	4.2	2.6
	100.0	100.0	100.0

出所) 韓国生産性本部「わが国産業の労使協調」1978年、65ページ。

けられ、労働組合組織と経営管理組織とが次第に共通性を多くしていったのも、高度成長期からのことである。このような「協調的労働組合」なしには、日本型労使関係の安定はなかったといえよう。

日本生産性本部の調査によると、1980年の時点で労使協議機関の設置率は90%に達し、1990年には「労使協議機関の普及率は民間主要企業では93.7%の高率となり、今や労使協議制は社会慣行から社会規範と呼ぶにふさわしいものになってきた」という。

このように、日本の労使関係制度のなかで、労使協議制は団体交渉とならんでますます充実されていくであろう。というのも、労使協議制は、団体交渉にはなじまないが、労働者の雇用・労働条件に影響が大きく、したがって労働者が強い関心をもつことが当然と思われる諸問題の決定に関して、労働者が適切な情報を使用者と共用し、そして発言し、労働者の意思や希望を決定に反映させる必要性に合致したものだからである。

本来、経営責任に属する経営・生産事項を労使協議の代議事項にする必要性の認識は、先進工業国に次第に広まりつつあるが、日本の場合はその必要性をより強め、またそれを可能にする基盤がある。それは、いわゆる終身雇用慣行と呼ばれるもののもとで労働者が所属企業の存続と発展に強い関心をもつことは当然であることや日本の産業社会のもつ特徴である等質的な労働力の構成および平均的教育水準の高さによって労使間のコミュニケーションが高度なレベルで可能であり、したがって労使が共有し得る情報が量質ともに豊富であること、さらに企業内労使の一体性や帰属意識がしばしば内密の企業情報の授受を可能にするからである。それが戦後の高度経済成長や、その後の2次にわたる石油危機を克服させた日本の労使関係の資産であったといつてよい（白井泰四郎、1992、261～262頁）。

4. 韓国の経済発展と労使関係の展開

本節では、韓国の経済発展と労使関係、そしてその両者の関連を、歴史的展開のなかで解明してみることにしたい。韓国の経済発展は、徹底した国家主導の輸出指向型成長、それも経済開発計画を通じて、輸出拡大という主目的を達成するために、手段として用いてきたのである（世界銀行、1993、127頁）。

韓国の輸出指向工業化の本質は、政府主導の経済開発計画によって発展させられてきたものなのである¹⁵⁾。1966年に策定された第二次五カ年計画（1967—71年）の中で、「輸出の拡大による工業化の推進は、韓国経済にとって不可避に途である。第一次五カ年計画下で最大の成果は、輸出の劇的な増大であった。これは輸出関連産業のみならず、多くの新産業の急速な成長をもたらした。また、この加速化された工業化は国際収支バランスの改善に大いに貢献し、また、新しい投資と操業度の向上との結果として、生産と所得とを増大させることに貢献した」と述べているように、輸出の増大こそ、開発計画以来、韓国経済政策の中心目標であった¹⁶⁾。

韓国の労使関係は、1948年大韓民国樹立以来、経済開発を主導しようとする政権による労働運動への規制や労働者権利の抑圧として特徴づけることができよう。このような「工業化」および「高度成長」などの名の下で厳しく抑圧されてきた労働者が、1987年の夏、「民主化宣言」を契機として韓国の労使関係に対する大きな転換を余儀なくさせたのである。

したがって、本節では、韓国労使関係の展

15) 韓国の経済発展を、経済開発計画の有効利用として理解するためには、国家の大きな主導的役割を正確につかむことが大切であろう。

16) 次の表を参照されたい。

開過程大きく分け、1987年の「労働者大闘争」をその転換点として把握することによって、韓国労使関係の歴史を検討しつつも、とくに、1987年以降の今日における韓国の労使関係の現状や問題点などを明らかにすることにした。

(1) 1987年以前の韓国の労使関係政策と労働運動の発展

解放直後の韓国経済にとって日本経済から

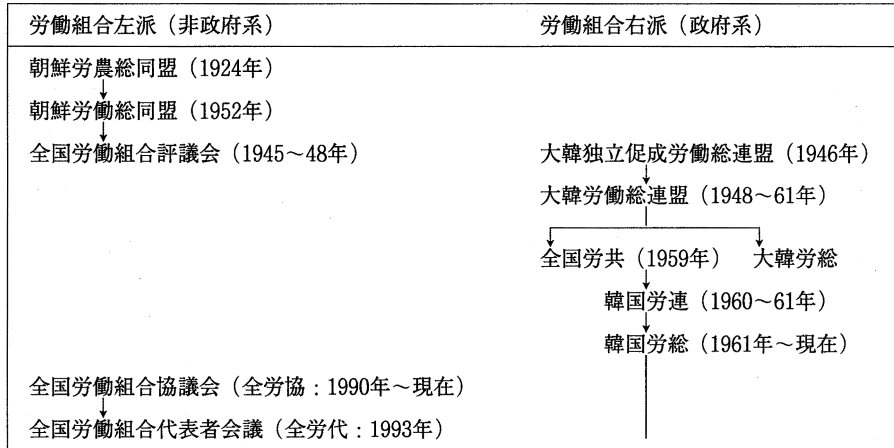
分離し平和産業体制に転換することは、決して容易ではなかった。米軍政は、それまで日本が自由な政治活動を弾圧するために作った諸法律を廃棄し、自由な政治活動を保障する各種の法令を公布し、労働者を保護し、労働運動を合法化した。その米軍政のなかで1945年11月に左翼の全評（朝鮮労働組合全国評議会）が、1946年3月には右翼系の大韓労総（大韓独立促成労働総連盟）が結成された。左翼の全評の勢力が支配的であった韓国の労

表Ⅲ-3 1・2次経済計画対照表

	第1次5カ年経済 開発計画（試案）	第1次経済開発 5カ年計画	同補完計画	第2次経済開発 5カ年計画
①作成機関	建設部	経済企画院	経済企画院	経済企画院
②計画期間	(1962~1966) 5カ年	(1962~1966) 5カ年	(1964~1966) 3カ年	(1967~1971) 5カ年
③計画の性格	「指導される資本主義経済体制」混合経済	「指導される資本主義経済体制」混合経済体制	原計画と同じ	市場経済の原則をいっそう充実
④計画作成方法	①動態的な面を重視して要素攻撃式接近方法を試みる	①マクロ的接近方法とミクロ的接近方法を併用して総合的に検証	①部門別計画を積上げ方式によってマクロ的に策定調整	①第1次5カ年計画と同じ
⑤計画の基本目標	①工業化への基盤構築	①社会経済的な諸悪循環を是正し自立経済のための基盤構築	①原計画と同じ	①1981年までの完全な自立体制のための過程として産業構造を近代化し自立経済の確立をいっそう促進する
⑥計画期間中の年平均成長率	5.6% (複利)	7.1%	5.0%	7.0%
⑦目標年度の1人当たり総生産額	57.9百ウォン (1955年不変価格)	112.0百ウォン (1961年価格)	117.2百ウォン	131.3千ウォン (65年価格)
⑧計画期間総投資	3,215.6億ウォン (經常価格)	3,214.5億ウォン	1,658億ウォン	9,800億ウォン
⑨主要政策	①エネルギー供給確保 ②基礎産業施設拡充 ③社会間接資本充足 ④農漁村生産増大 ⑤輸出振興策 ⑥遊休資源活用 ⑦革新的行政	①エネルギー供給源確保策 ②農業生産性増大 ③社会間接資本の充足 ④遊休資源の活用 ⑤輸出振興策 ⑥技術振興	①原計画の政策手段に安定基調堅持政策を強調	①物価安定 ②流通機構の系列化 ③輸出の増大 ④国際協力増進 ⑤技術振興 ⑥人力資源開発

出所) 金鎮炫・池東旭『新東亜』[1966]より補正して引用。

図Ⅱ-1 韓国における労働組合の変遷



出所）朴一 [1994] 67頁。

働運動が右翼の大韓労総の支配下に入るまでには、労総幹部の闘争のほか、米軍政・過度的政府や警察、そして右翼政党、社会团体などの積極的協力、特に企業化や資本家による支持・後援の功が大きかったというよう（金潤換、『大原社会問題研究所雑誌』398号，8頁）。しかし、その大韓労総の頻繁な派閥争いのなかで1959年10月には大韓労総に批判的な全国労協（全国労働組合協議会）が結成され、1960年11月韓国労総（韓国労働組合総連盟）に統合されるまで大韓労総と並存し続けることとなった（朴基性・康淳熙，1993，21頁）。

韓国の労使関係政策の初期段階である1950年代には、このように、工業化が進まず、労働力が過剰供給という状況にあり、労働者の力が微弱であり、法秩序が尊重されない独裁政権下で、労働関係法の秩序も決して十分守れるはずはなかった。たとえ、法的に民主労働秩序が作られたとしても、それが現実を守られるためには多くの試練をくぐらねばならなかったのである。また、賃金などの労働条件の改善、すなわち個別的労働保護の問題は、継続された戦時インフレと混乱した社会的雰囲気なかで、差し迫った課題だったにもか

かわらず、事後の課題として留保された。そして労働法制は形式的存在に過ぎず、そして労使間の集団的交渉問題には、資本・経営優先の非対等的な交渉の慣行が定着し、産業不安は労働運動をむしろタブー視する傾向を見せた時期でもあった。こうして、労働問題の処理に未熟のまま、労働政策の科学的な具現のための立法問題は、論議もされないまま1950年代はすぎたのである。

1960年代には入り、とくに4・19学生革命の余波で、政治・経済・社会のすべての分野において、無分別・無秩序な様相に陥った。そして、1961年の「5・16」軍事クーデターを契機に、労働団体の再編が行われ、これによってナショナル・センターとして登場したのが「韓国労働組合総連盟」（韓国労総）である（図Ⅱ-1参照）。

この韓国労総の下に全国的な産別労組が作られ、その下に企業・事業別組織を再編する構想であった。

一方、使用者は、労働問題発生の社会的必要性を認識しておらず、企業における労使関係は、全近代的な封建性を脱皮できずにいた。こうして、労働者が労働組合、労働関係を企業成長の阻害要因であるように敵対視しよう

表Ⅱ-1 第3次・第4次経済開発5カ年計画総括表

	第3次計画 (1972~76)	第4次計画 (1977~81)
理 念 目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・成長・安定・均衡の調和 (1) 農漁村経済の革新的開発 (2) 輸出の画期的増大 (3) 重化学工業の建設 	<ul style="list-style-type: none"> ・成長・衡平・能率 (1) 自力成長構造の実現 <ul style="list-style-type: none"> ① 投資財源の自力調達 ② 国際収支の均衡 ③ 産業構造の高度化 (2) 社会開発の促進 (3) 技術の革新と能率の向上
工業化基調 主要成長産業	<ul style="list-style-type: none"> ・輸出主導型重化学工業建設 ・鉄鋼・輸送用機械・家庭用電子機械 	<ul style="list-style-type: none"> ・技術・雇用集約工業開発 ・鉄鋼・産業用機械・電子機器および部品・造船

出所) 法政大学比較経済研究所編 [1991] 199頁。

とする一般的傾向は、摩擦だけを繰り返し引き起こし、近代的な強調的労使関係の成立のための雰囲気造成はきわめて困難な状況にあったといえる(金文永、『大原社会問題研究雑誌』398号、20~21頁)。

以上における労使の対立の様相は、1960年代の韓国経済社会全体が直面していた困難の例示であったといつてよい。経済成長と労働力・社会開発の関係に関し、韓国について考えて見ると、先経済開発・後社会開発の類型がそのまま韓国の現状に現出される。そして、1960年代の高度成長とこれにともなう所得格差の拡大、産業間成長格差、人口集中の過密化減少などが、1970年代に入り社会問題としてクローズアップされることになる。

1970年代は、韓国が貧困の悪循環と後進性から脱皮し、中進国に転換しようとする意思と決意をもって、第3次5カ年計画を樹立・推進し、また「成長と均衡・能率」を基本理念とした第3次5カ年計画を始めた時期であった(表Ⅱ-1 参照)。

この高度成長により、労働組織が拡大されるが、国家保衛法の下で、外見上は平穏が維持された。しかし、内面的には、その間の「先成長・後分配」政策の結果、分配の均衡がなされず、労働者の欲求は、経済発展にしたがい不満が累積されるという結果となって

現れた。

政府による規制と介入は、労使間の問題は自律的な対話と交渉により解決し、協力するという基本原理を忘れたまま、政府依存の他律的な解決だけを望む傾向を助長した。とくに、合法的労働運動の未発達により、近代的な労使関係の体質を持ってなかった結果、外部条件による激しい紛争が発生し、社会的に大きな衝撃を与えた(李相審、『大原社会研究所雑誌』398号、38頁)。

1979年、第5共和国の全斗煥政権がスタートし、1980—1981年の労働政策の改変が行われた。

これは、1980—81年の労使関係政策の改変によって、とくに企業別組合体制への転換をはかることによって、労働組合の活動を徹底的に企業内に封じ込めたうえで、労使紛争の予防と抑制のための行政権の強化をはかるのを目指す方向であったといえる。そして、1987年春までは、関係当局は依然として組織化を認める雰囲気にはなく、労組設立申告を行っても受理され難い状況にあった。

1980年代に入ってから、韓国の労働組合の活動が、社会的にも政治的にもその影響力を増大させてきていたことは、何人も否定しない。しかし、この時期の韓国を代表する有数の大企業においても、労使対話のチャンネ

表Ⅱ-2 年度別・原因別の労使紛争発生推移

(単位: 件)

区分/年度	1981～ 1986年の平均	1987年	1988年	1989年	1990年	1991年
賃金未払	46.3	45	59	59	10	5
賃金引上	40.2	2,629	946	742	167	132
その他	84.5	1,075	868	815	145	52
合 計	171	3,749	1,873	1,616	322	234

出所) 「KLI労働統計 (1991年版, 1992年版)」[原文ハングル], 韓国労働研究院, 177ページ。

ルは整備されていなかったという問題点が指摘されよう。

とくに、この時期における労使紛争が多発する原因と、特にそれがすべての不法紛争として終わってしまう理由は、法制度の不備のためだけでは決してなく、むしろ合法的な争議までも非理論的なものとして考える一般人の認識不足と、労使間の争議を病理現象視し、無条件に事態が大きくならないように収拾しようとする行政当局の臨機応変的な収拾対策などが、合法的な争議の制度化を妨げる結果を生んだといえよう (金秀坤, 『大原社会問題研究所雑誌』398号, 50頁)。

(2) 民主化宣言以降の韓国労使関係の転換

1987年は韓国の労使関係において、一大画期をなすべき年である。1987年の「6・29民主化宣言」をきっかけに「権威主義体制から民主主義体制へ」大きな転換をとげようとしたのである。

6・29民主化宣言は、本来政治民主化にその目標が置かれたが、結果的には、経済的民主化の欲求が同時に爆発的に表出されることによって、政治レベルのみならず、労使関係においても重要な意味をもつものであった。

1980年代に入ってから、これまでの政府による過剰介入が、その限界性を見せ始めた。6・29宣言以降は、これまで労使関係に直接介入し、労働運動を抑制する政策をとってき

た政府が、労働三権の保障と労使紛争への不介入を表明したのである。これにより、抑制されてきた労働組合の組織欲求が噴出され労働組合組織が急速的に拡大されることとなり、また組織されてはいたがその活動を大きく抑圧されていた労働組合と新規結成された労働組合でも労使紛争が爆発的に発生されることになった。このような紛争が、おもに6・29宣言以降の7、8月の2カ月間に集中的に行われ、1987年には、総3,749件の紛争が発生したのである。この件数は過去12年間に発生した件数の総計に当たる (表Ⅱ-2 参照)。

1987年の大闘争と1988～89年の持続的な大衆闘争を通じて、全国のほとんど全地域、あらゆる産業と業種において労働組合組織の飛躍的な量的拡大が行われた¹⁷⁾。1987年6月末

17) 1987年、こうした流れのなかで実現した盧泰愚大統領候補 (当時) による「6・29民主化宣言」を受けて、同年10月の改憲によって、これまで制限されてきた労働3憲 (団体、交渉、争議) が公務員を除いて保障されることになった。

続いて労使関係法 (労働組合法, 労働争議調整法, 労使協議会報) が改定され、行政規制が大幅に縮小されるとともに、労働組合の結成が自由になった。とくに労働組合法では、これまで「労働者30名以上あるいは従業員の5分の1以上の賛成」を経て企業別組合に限定されていたが、この改定によって30名以下の小規模組合や地域合同組合の結成が可能となった (ただし1企業1組合の原則はそのまま)。

このように、憲法や労使関係法の改定によっ

表Ⅱ-3 単位労組数と組合員数

	1987・6	1987・12	1988・6	1988・12	1989・6	1989・12
単位労組数(個数)	2,725	4,086	5,062	6,142	7,380	7,883
単位労組増加率(%)	2.5	49.9	23.9	21.3	20.2	6.8
組合員数(千人)	1,050	1,267	1,510	1,707	1,825	1,932
増加した組合組合員数(人)	14,311	217,256	242,568	197,431	117,632	107,322
組合員数増加率(%)	1.4	20.7	19.1	13.1	6.9	5.9
単位組合当り平均組合員数(人)	385	310	298	278	247	245

注) 増加率は前期比対比。

出所) 経営者総協会「労働経済年鑑」1990年。

現在、全国の労働組合数は、2,742、組合員数105万人だったのが、1989年末には、組合数7,883、組合員数193万人に(労働部基準組織率15.7%から19.8%)拡大した(表Ⅱ-3参照)。

このような飛躍的な発展を可能にしたのは、「6・29」以前における政府の抑制的労働政策と労使関係における過剰介入に対する不満が蓄積されていたこと、それまで持続的に行われてきた学生運動と、そして相当の期間において組織活動を続けてきた韓国労総および産別労連傘下の労働組合の主体的努力と労働運動を支持・支援してきた在野労働団体の影響などが結合したことで達成された結果であるといえよう。

しかしながら、「6・29」以降の民主的改革は、「民主化のプロセス」に現状維持勢力を体制内部に残存させたまま実現されたのである。つまり、「6・29」以降の民主改革が、旧体制下で行われたという点に、大きな問題がある(朴一, 1992, 64頁)。事実、「6・29」以降、労使紛争への不介入を表明した政府であったが、労使紛争が長期化した89年から

「賃金ガイドライン」を発表し、ふたたび労働統制を行なう気配をみせた。同年、江原産業や現代重工業造船所で見られたスト現場での組合指導部の逮捕や機動隊の派遣(表Ⅱ-4参照)などは、依然として政府の介入による強制解決を踏襲したものであり、民主化運動に対する弾圧は、依然として強い方策であることを示している(崔章集, 「韓国の民主化とは何か」『世界』, 1991年4月号, 350頁)。

いずれにせよ、「6・29」は民主改革のスタートを宣言したものであり、これ以後、韓国社会や企業は、これまでの政府の保護や権威主義体制を克服した成熟段階へと進んでいくことになる。

そして、1990年代に入り、韓国の労働運動史において、きわめて大きな意味を持つものとして、新たに全国労働組合協議会(全労協)が結成されたことである。「全労協」は、労働法上の合法団体として認定されておらず、労働運動の領域ではっきりと一つの層を形成し始めたのである。

そして、今現在韓国唯一の合法的ナショナル・センターである韓国労総を真っ向から批判する勢力は、これまでの度重なる公権力の抑圧にもかかわらず、今や明確に「第二労総」「民主労総」の結成のために、一定の層として登場してきている。

そして、1993年6月には、この全労協と全産業種別労働組合会議、さらに大字グループ労働組合協議会などの在野組織が結集して全

て、労働争議に対する政府の介入が緩和され、労働者の組合結成や労働交渉・争議もかなり自由化されたという点では、労使関係の民主化が着実に進んでいるといってよいだろう。

朴一「アジア NIES における労働問題」平川均・朴一編『アジア NIES』世界思想社、1994、73～74頁。

表Ⅱ-4 1980年代における労使関係の変化

- 1980年●「ソウルの春」を迎え、労働争議激化。
 △崔圭夏臨時政権「5・17」措置発表：労働組合のうち105の地域支部を解散・再編。
 △労働関係法改正：労使交渉への上部団体（韓国労総）の参加を禁じる。
- 81 ○国家保健法を廃止。
 84 ●清溪被服労組が非合法に再建。
 85 ●長省炭鉱スト、大宇自動車スト。
 86 ○外国人投資企業労働関係臨時特例法を廃止。
 ○「労働組合法」、「労働争議調整法」の改正。
 △不法労働団体解散命令。
 ○最低賃金法成立。
 ●慶東炭鉱スト。
- 87 ○6・29「民主化」宣言。
 ○憲法において労働三権を保障することを与野党合意。
 ●現代重工業で1万7,000人の労働者が籠城。
 ●蔚山における現代グループ12社の労組が「現代グループ労組協議会」結成。
 ●労使紛争激化（87年度の労働争議件数は3,749にのぼる）。
- 89 △政府「賃金ガイドライン」を発表。
 ●△浦項の江原産業で行なわれたストで組合指導部逮捕される（「民主化」宣言後、はじめて政府が労働争議の強制解決に乗り出す）。
 ●△現代重工業造船所で2万人の労働者が組合指導部の逮捕に抗議してストを行う。政府は1万人の機動隊を動員し、スト粉砕。

注) ○は民主化の進展を、△はその後退を示すとみられるもの。●は労働者の動き。
 出所) 朴一 [1992] 68頁。

国労働組合代表者会議（全労代）が結成し、韓国労総に代わる第2のナショナル・センターづくりも開始されている。最近の複数労組や第三者介入禁止の問題などを考えるうえで焦点となるのが、「全労代」である（図Ⅱ-2参照）。

いずれにしろ、全労代が誰もが認めざるをえない韓国労働界の一勢力であることは確かな事実である。そして、今後、労働関係法改正問題によって、韓国の労働組合運動は一層発展の方向へと進むことになるであろう。

5. むすびにかえて——小括と課題

本節では、以上において明らかにされたように、今日における日本の労使関係は、戦後の荒庭の中から日本企業の労使が汗と知恵によって作り上げたものであることを認識する

ことによって、今後の課題として「韓国型労使関係」を模索してみることにする。

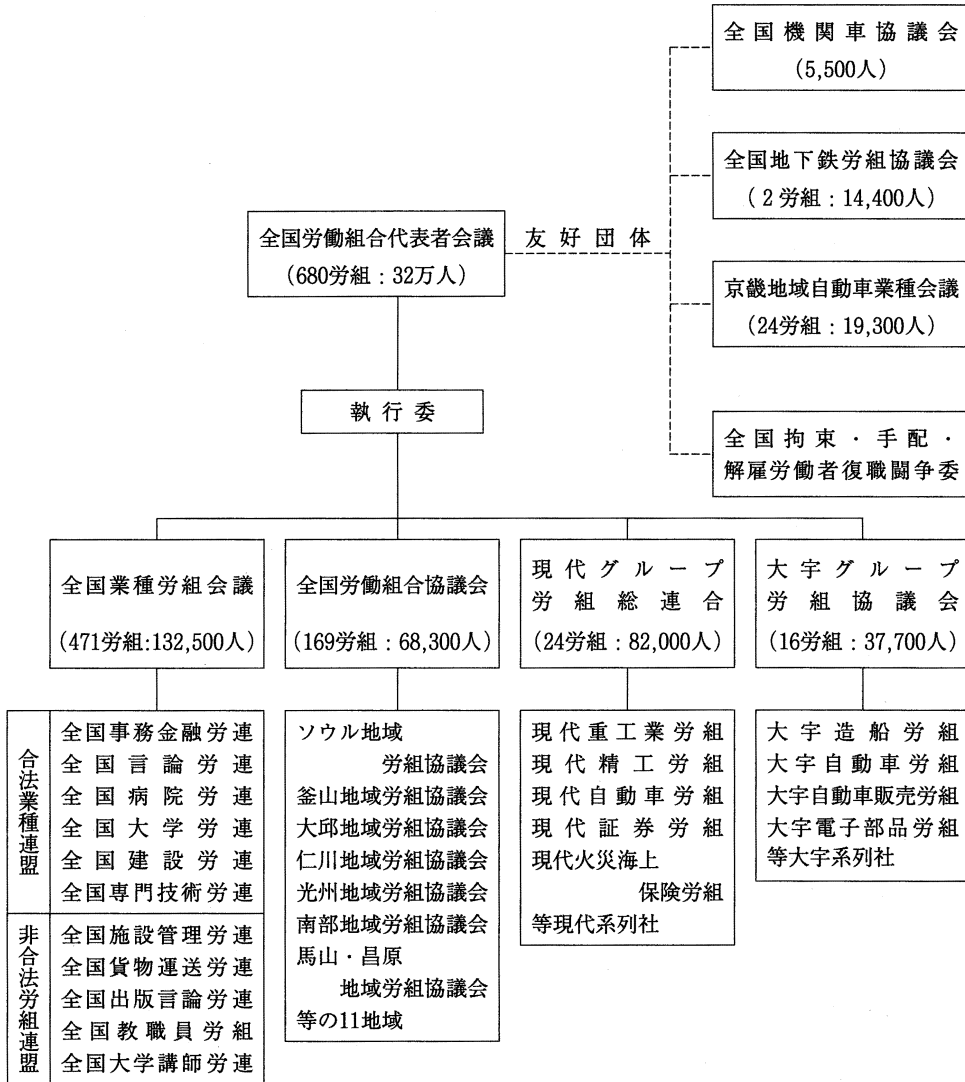
韓国の経済発展は、徹底した国家主導型、それも経済開発計画によって展開されてきた。そして、その過程のなかで規制されてきた労使関係であったと特徴づけることができる。

特に、1987年7・8月を中心とするこれほどの激しい労働運動が起きたのは、韓国の経済開発過程において、その重要な担い手であった労働者が一貫して社会から阻害されてきたところに最大の原因がある（郭洋春，[大原社会問題研究所雑誌 No. 410] 1993，24頁）。

このような韓国経済発展における労使関係を考えるに当たって、まず、強調したいところは、企業経営における労使関係の安定がないところに経営の発展、持続的成長はないということである。

韓国型労使関係モデルの模索に当たっては、

図II-2 全労代の構成および組織



出所)【朝鮮日報】1994年6月26日。【東亜日報】1994年6月28日。

おそらく日本型労使協調的性格が日本の企業経営にもたらした諸特徴がきわめて大きな意味を持つものであると思われる。

まず、経営対労働組合という側面においての労使関係についていえば、日本の特徴は、何といたっても労働組合が企業別(ないし事業所別)に組織されているところにある。

これらの特徴は、経済の運営に重要な影響をもたらした。高度成長期における日本の民間企業が、技術革新の導入をめぐる労使紛争にわずらわされることが少なかったのはその顕著な一例である。さらに、同時期以降における日本の労組は、不況の折に雇用保障を得る代償として賃金闘争では一步を譲り、結果

的にはコスト・インフレーションの防止に協力してきた(尾高煌之助, 岡崎哲二・奥野正寛編『現代日本経済システムの源流』[6] 1993, 146~147頁)。

日本の企業内組合は, 終身雇用で生涯を一つの会社ですごす以上, その会社が彼のもっとも重要な生活の場になる。そうした場を共有している従業員が, その会社の従業員の範囲内で連帯感をもつのはきわめて自然である(野村正實, 1994, 10頁)。

また, 企業内組合が基本であることから, 労使協議制が日本企業に広く普及している事情も重要である。このような労使協議制については, 労使協議の場が労組幹部と経営幹部・マネージャー層の相互啓発, 教育訓練の場にもなっていることも見逃してはならない。

日本の企業では, 一部企業を除いて「企業の所有と経営が分離¹⁸⁾」していることがもう一つの特徴であるが, それだけに企業経営における経営トップとマネージャー層の権限と責任が大きくなっているのである。しかも, 経営トップと役員は, 多くの企業では一般社員の中から逐次昇進してきた者から選抜されるケースがほとんどであって, ここに, 日本企業における労使のコミュニケーションが円滑である根本の理由がある。

さらに, 先にも触れたように労使協議会を通じて従業員の経営参加を図り, また従業員の知恵を活用するために, 職場でのQC活動など小集団活動が活発に展開されていること, 従業員の能力向上と社内での人的ネットワークを広げるために定期的にジョブ・ローター

ションを行っていることなどの柔軟な組織運営を図っていることなど, 企業経営における労使関係を安定させるためにさまざまな手立てが講じられてきたのである。

一方, 韓国では, オーナー経営こそが特徴であって, 所有と経営の分離は, ほとんど実現していない。韓国において, 財閥創業者一族の傘下企業に対する絶対的な経営支配と圧倒的な株式所有は, 非血縁者の企業内における昇進に一定の限界が存在し, そのことから当然, 従業員の企業への忠誠心の希薄化を生み出すことになる(図Ⅱ-3参照)。

そして, いまだに韓国企業の労使関係の中に持ち込まれている儒教的身分意識の残存の問題である。使用者側と従業員との協議における平等的関係が広めなければならない¹⁹⁾。また, ブルーカラーとホワイトカラーにおける社会的身分制ともいべき存在を撤廃し, 労働者間の平等感および労働倫理や職業意識を高揚する必要がある。

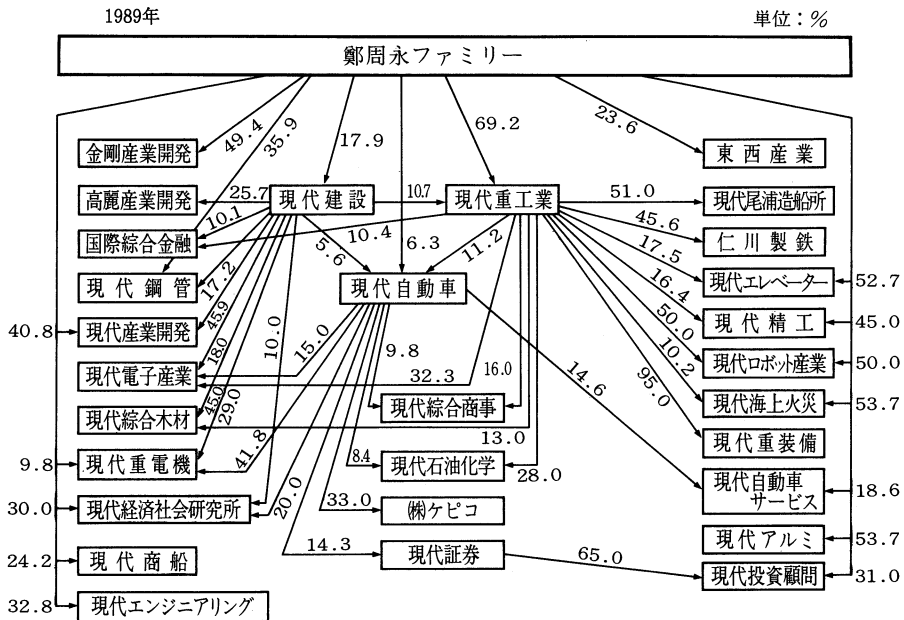
次に, 形態としては日本と同じく企業内組合であっても, その性格や機能の面においては, 対決的・闘争的であり, あくまでも法的命令によるもので, 労働者の自律的選択によるものでないところから, 日本とは基本的な差異が発生することになるのである。それは, 労使関係上の諸制度において, 法律によっては承認とされてはいるものの, 実際の機能の面において, きわめて制約され, 収縮されていることがいえよう(バーナード・カーシュ, 岡本秀昭編『国際化と労使関係』1988, 233

18) 日本の労使関係が労使協調的性格を強めている根拠の一つとして, 「所有と経営の分離」が指摘されよう。

そのことによって, いわゆる階級意識の形成を阻止する要因になっており, それは同時に労使協調の基盤にもなっているといつてよい。船橋尚道「『労使協調』の現代的意識」『日本労働協会雑誌』No. 363, 9~10頁。

19) 韓国企業の使用者のほとんどに, 労働組合に対するアレルギーがある。例えば, 三星グループの場合, 今現在までも「組合のない経営」を目指しているものの, このような考え方をもっている経営者がほとんどである。口では組合は経営の同伴者とか, 労使は平等だとかいうが, 本音ではなく, 昔からの権威主義的・非民主的な考え方をもっている。安春植『日本労働協会雑誌』No. 354, 49頁。

図Ⅱ-3 鄭周永ファミリーの株式所有



出所) 服部民夫「韓国財閥の株式所有について」『社会科学(同志社大人文研)』第30集 1982年 140-1 ページおよび、服部「東アジアの財閥はいま① 韓国」『世界週報』1992年 8月11日, 54ページ。

～238頁)。

最後に、内部労働市場²⁰⁾の育成を達成しなければならない。この間の韓国企業成長が急激であったため、企業は、長期的に企業内で労働力を育成することよりは、外部から必要な労働力を手取り早く調達する方法をとってきたのである(倉持和雄, 東京大学社会科学研究所編『現代日本社会』[国際比較2] 1992, 392頁)。特に、生産職労働者における

労働市場の内部化の形成が、今後、韓国企業における製品競争力強化の問題の解決において急務であると思われる。

それは、熟練者が育つことだけではなく、労働者が企業へと一体感を持つことによって、企業そのものに対する忠誠心や愛着といったものが生まれ、それが協調的労使関係を生み出すものであると考えられるからである。

(付記) 本稿の作成に当たって、日頃御指導頂いている菊野一雄教授から有益な御教示を賜った。丸山恵也教授、林倬史教授からは貴重な助言と有益なコメントを頂いた。ここに記して感謝の意を表したい。

(1994年11月18日)

【主要参考文献】

1. 世界銀行『東アジアの奇跡—経済成長と政府の役割』東洋経済新報社, 1994

20) 日本におけるいわゆる日本型雇用慣行は、このような内部労働市場の重要な構成要素である。そして、このような内部労働市場の効率を第一に、雇用に安定が図られること、第二に、さまざまな取引費用の節約が考えられること、第三に、企業、労働者の双方が企業固有な人的投資(OJTなど)を行うインセンティブを確保できることが挙げられる。そしてこのことが日本の企業の競争力の高さの一因であると指摘されている。『経済白書』(平成4年度) 263～267頁を参照。

2. 南博『日本人論—明治から今日まで』岩波書店, 1994
3. 鶴光太郎『日本的市場経済システム—強みと弱みの検証』講談社, 1994
4. 野村正實『終身雇用』岩波書店, 1994
5. 栗田健『日本の労働社会』東京大学出版会, 1994
6. 龍昇吉『現代日本経済の研究』学文社, 1994
7. 高梨昌編『変わる日本型雇用』日本経済新聞社, 1994
8. 宮坂純一『日本的経営への招待』晃洋書房, 1994
9. 佐護誉編『アジア経済圏の経営と会計』九州大学出版会, 1994
10. 平川均・朴一編『アジアNIES—転換期の韓国・台湾・香港・シンガポール』世界思想社, 1994
11. 戸塚秀夫・徳永重良編『現代日本の労働問題—新しいパラダイムを求めて』ミネルヴァ書房, 1993
12. 十名直喜『日本型フレキシビリテイの構造—企業社会と高密度労働システム』法律文化社, 1993
13. 松本正徳『日本的経営と「合理化」』[改訂版]中央大学出版部, 1993
14. 白井泰四郎『現代日本の労務管理』[第2版]東洋経済新報社, 1992
15. 朴一『韓国NIES化の苦悩—経済開発と民主化のジレンマ』同文館, 1992
16. 法政大学比較経済研究所編『韓国の経済開発と労使関係—計画と政策』法政大学出版局, 1991
17. 佐護誉・韓義泳編『企業経営と労使関係の日韓比較』泉文堂, 1991
18. 佐久間賢『国際経営と日本型労使関係』有斐閣, 1987
19. 富永健一『日本の近代化と社会変動』講談社, 1990
20. 朴基性・康淳熙『日本労働組合の組織・運営および主要活動』韓国労働研究院, 1993. 7.