

労組する権利 法制度改善から始めよう

キム・ソンス（法務法人「市民」弁護士）

一貫して逆行と退行を繰り返していた大韓民国社会が、2016年10月から始まったロウソク市民革命で大統領弾劾と政権交代を成し遂げ、正常化の道を辿っている。正常化のためには、社会のあらゆる分野での積弊精算と改革を、正しい方向と内容で、粘り強く進めなければならない。その核心的なことのひとつが『労働排除ないし敵対』の基調を『労働尊重』に変えることだ。非正常性は労組の組織率と労働協約の適用率が10%程度に止まっていることに明白に現れている。

『労組する権利』は労働尊重の基本条件

労働者は我が社会の構成員の中で絶対多数を占めている。労働者は、我々の社会が享受しているすべての財貨とサービスの直接の生産者である。労働者がいなくては、この世の中と社会は一瞬たりとも存立せず、維持することはできない。それなのに我が社会は労働者を無視し、排除してきたし、酷い時は敵対視してきた。1944年の『フィラデルフィア宣言』は『労働は商品ではない』と宣明した。しかし21世紀の大韓民国で、労働は依然として費用としてしか扱われていない。非正規職の量産は社会の両極化を深化させ、人権の侵害はもちろん、社会の統合を脅かす重大な要因となっている。合わせて労働所得の減少による有効需要の不足で、成長の足首まで掴んでいる。労働権の保障を強めることによって両極化を解消することは、社会の持続可能な成長のためにも絶体不可欠の課題である。大韓民国の労働三権の保障は、国際労働基準に遠く及ばない労働後進国のレベルで、毎年国連とILOなどの国際機構から労働権の弾圧に対する指摘と改善勧告を受けている。

『労働尊重』は、労働者を『主体的な人間』として認めることから始められる。労働者たちが我が社会の主要な議題と自らの生き方の条件を決定する場で、主体として積極的に参与できなければならない。福祉や受惠の結果としてだけでなく、決定の過程に参与すること自体が重要である。現代の資本主義社会で、労働者が主体的な人間として自立するた

めには、労働組合に団結して使用者と対等な地位を確保し、更に政府との関係においても堂々とできなければならない。『労組する権利』の確実な保障は、『労働尊重』の基本的な条件である。

先ず、堂々としてから始めよう

憲法は公務員と主要な防衛産業体に従事する労働者に対する例外を定めてはいるが、労働三権を明示的に保障している。立法と解釈によって、どんなにしても『労組する権利』を最大限に保障することができる。改憲の局面で、労働権を確実に保障する労働憲法を闘い取るために努力しなければならない。憲法改憲と関係なく、直ぐにできることから始めよう。先ず、ILOの8大核心協約である団結権と団体交渉権の保障に関する第87号協約と第97号協約の批准手続きを、直ちに踏まなければならない。一部では、国内法を協約の内容に符合させて、すべてを改正した後に協約の批准が可能だと、『先法律改正・後協約批准』を主張して、協約の批准手続き履行の足を引っ張ろうとしている。ILO協約に符合するように法律をすべて改正すれば、一体協約を批准する意味があるのか、疑問である。ILO協約の批准を進めながら法律を改正すれば、その過程ではILOの協力と支援を受けることができるだろう。協約の批准時までに法律改正に不備な部分があれば、履行計画を提示してILOの支援を受け、法律改正をまとめれば良いのである。しかしILO第87号協約と第97号協約は自己執行力のある条約なので、国内法と同一、もしくは優越する(基本的な権利に関する他者間条約として)効力があり、司法府が法源として認定し、裁判の規範と考えることもできる。第87号と第97号協約を批准すれば、司法府がこの協約に違反する法律の効力を否定することができるようになる。

ILO第87号協約と現行憲法に違反し、『労組する権利』を不当に侵害する法律条項や措置に対しては、司法府の解釈または政府の是正措置によって直ちに解決することができる。代表的なものとして、解雇者の組合員資格を否定し、解雇者が一人でも含まれていると労働組合の地位を否定するものと誤って解釈されている「労働組合および労働関係調整法(略称『労組法』)」の労働組合の定義条項、労働組合の自由設立主義の原則を本質的に侵害する労組法の『設立申告書返戻』条項と、労組法施行令の『労組でない通報』条項がある。労働部が全国公務員労働組合に対して出した『設立申告書返戻』処分を取り消し、全国教職員労働組合に対して出した『労組でない通報』を取り消せば良い。大法院が憲法上の労働三権保障の趣旨と労働法の目的を尊重し、実質を重視する解釈によって『設立申告書返

戻』処分、または『労組でない通報』を取り消す判決を宣告することも可能である。合わせて関連する法律の条項を改正し、本源的に解決することも必要である。

独立事業者の外形を備え、もともと労働者の概念から排除される特殊雇用労働者は、労働組合の結成権を始め労働三権を否定されているのが現実である。設立申告の段階で、行政官庁が申告証を公布しない方法で労働組合の地位を否定することは『当局の事前承認なく団結する権利』を侵害するものとして不当である。一旦、設立申告畢証を公布し、具体的な紛争の段階で、司法機関などが労働組合の地位の有無について判断すれば良い。その時も形式ではなく、実質を重視し、労働権の保護に欠けることがないようにしなければならない。

私立大学の教師（「私立学校法」第55条、「教員労組法」第2条）と請願警察（「請願警察法」第11条）は公務員ではない。憲法上の明示的な根拠がないにも拘わらず、これらの労組を結成する権利は認められていない。それでも憲法裁判所はこの条項について合憲の決定を行った。ところが最近、憲法裁判所は「請願警察法」の条項について見解を変更し、2018年12月31日までに改正するように、憲法に不合致とする決定を出した。軍人と警察以外に消防・矯正公務員を含む幾つかの特定の職務を行う公務員、5級以上のすべての公務員、6級以下の公務員の中の一定の業務（代表的にはいわゆる総括業務）に従事する公務員などの団結権を奪う「公務員労組法」も、ILO第87号協約に違反するものとして改正しなければならない。

今の労働法は『治安警察法』、労組する権利を保護する実質的な法改正が必要

労組法は憲法が保障した労働三権を具体化した法律であるのに、むしろ労働者と労働組合を狙った禁止と処罰条項で埋められている。労組の運営と活動（特に争議行為）について数多くの刑罰条項と過怠料の賦課条項がある。このような理由から、労組法は労働法ではなく、治安警察法だと評価される。労働組合活動と争議行為に対して、このような膨大できめ細かな制限と禁止、処罰規定を置いている立法例は、先進国では見付けることはできない。『法が多いほど正義は萎縮する』というイギリスのことわざが正確に言い当てていると言える。このような制限と禁止、処罰条項を全面的に削除することは、近代的な労働法を定立する第一歩である。

『労組する権利』保障の実効性を確保するためには、労働紛争の司法的な処理手続きが整備されていなければならない。実体法的に保障された権利が、救済機構の未整備によつ

て『絵に描いた餅』になることもあり、それが現在の我々の現実でもある。迅速で公正な判決と執行が緊要である。専門性と公正性を備えた紛争処理機構と、迅速な救済手続きが具備されなければならない。そのために参審型の労働法院の導入が切実だ。

調査結果によれば、労組組織率と労働協約の適用率が高い社会であるほど、賃金の不平等が低い。我が社会が正常な軌道に乗るためには、労組組織率 30%、協約適用率 50%達成を目標に設定し、この目標を達成しようとするれば、何を、どのようにしなければならないかという観点でアプローチする必要がある。これには労組する権利を保障できる法制度の改善から始めなければならない。