

第7章 労働法と社会保障法

1. 労働法

(1) 韓日労働法の比較

民法、商法、刑法などの場合とは異なり、1910年～45年の日帝占領期の朝鮮には、日本の労働法と社会保障法は全く適用されなかった。労働法と社会保障法は、1945年以降になってはじめて韓国で適用されることになった。日本の工場法は1911年に制定されているが、それは、朝鮮の植民地支配が始まった翌年であった。同法は、当初15人以上の事業所に適用されたが、1923年には10人以上の事業所に適用されるようになった。同法の内容は、現在の日本の労働基準法、および韓国の勤労基準法と極めて類似している。これに続いて、日本では、1921年に職業紹介法、1931年に災害補償法が制定された。労働組合に対しては、1900年の治安警察法にストライキを誘惑・扇動する場合などに関する処罰が規定されたが、1926年に削除され、その代わりに労働争議調整法により第三者介入を禁止する規定が置かれた。そして、1945年の労働組合法、1946年の労働関係調整法、1947年の労働基準法制定以後、現行の労働法が適用されてきた。

これに対して、韓国の労働立法は1953年に一挙的に制定され、その後は憲法と同様に政治的理由で数えきれないほど頻りに改正された。ここに言う政治的理由には、資本主義労働法の一般的な傾向として見られるように、労働者の労働条件の保護と労働団体への弾圧という両面性（アメとムチ）がある。日本の労働立法は、戦前はそうであったが、戦後になると労働団体に対する弾圧の要素はかなり少なくなっている点で韓国の場合とは異なる。

韓国でも、また日本でも、労働法という法典はなく、労働に関する個別立法が多数存在する点は同様である。韓国の労働法と日本の労働法は法律の名称と構造、および各条文の内容が酷似している。とはいえ、もちろん差異点もある。個別関連立法を体系上、雇用保障法、労働条件法、および労働団体法で構成している点も同様であり、特に、労働条件法の一般法である勤労基準法（日本の労働基準法）の内容は韓日でほとんど異ならない。また、労働団体法の一般法である韓国の「労働組合および労働関係調整法」（日本の労働組合法と労働争議調停法を1997年に統合したもの）も基本的に同一だが、韓国のそれは依然として国家介入主義的傾向が強い。

韓国の労働法が日本のそれより後進的である点は、日本の戦前の工場法と同様に5人未満しか雇用していない零細事業所に勤労基準法が適用されず、また公務員などに部分的にしか労働団体権が認められていない点などである。他方、日本の労働法より秀れた点は、残業命令に労働者の同意を必要とし（勤労基準法第41条3項）、就業規則の不利益変更時にも労働者の同意を必要とする点（同法第97条）などである。男女雇用平等法は日本の場合に

は従来単なる努力規定が多かったが（現在は改正されている）、韓国の場合には違反時に多くの刑罰が規定されている。

(2) 雇用保障法

雇用を保障するために、韓国と日本では職業安定法、職業教育訓練促進法、雇用保険法などが制定されている。そのうちで最も重要な、失業等に対する給付の提供を定める雇用保険法は、韓国では1993年に制定された。その基本手当は韓国の場合には賃金日額の50%であるが、日本は60~80%である点、そして給与日数が韓国は最大8ヶ月（240日）であるが、日本法は10ヶ月（300日）である点は異なっている。

韓国の雇用保険法は、他の社会保障法（社会保障法の節で詳述）と同じく、公的保険ではなく、私的保険の性格を有する点に問題がある。すなわち、政府の財政的負担は一切ないのである。日本の雇用保険法も他の先進国と比べて後進的ではあるが、それでも政府が3分の1から8分の1まで費目別に負担を行うことが定められている。

(3) 労働条件法

①総則と労働契約

韓日両国の労働条件法の一般法である勤労基準法（労働基準法）は、まず総則で労使対等の労働条件決定、均等待遇、強制労働禁止、中間搾取排除、公民権行使の保障などを規定し、これに続いて、労働契約に関して1年の原則契約期間、労働条件の明示、違約予定、前借金相殺、強制貯金などの禁止を規定し、さらに解雇について規定する。解雇に関しては、韓国法では正当な理由のない解雇が制限され、整理解雇について厳格に規定するが、日本法にはこのような規定はなく、解雇法理は判例上認められている。また、正当な理由のない解雇の場合には、韓国法では労働委員会に救済申請ができるとされており、また退職金制度を義務づけているが、日本法にはこのような義務づけ規定がない。韓国の退職金制度は、社会保障が貧弱な状況のもとで1953年に設けられ、それ以来維持されているが、最近では雇用保険制度の導入によりその修正が論議されている。

②賃金

韓国の勤労基準法および日本の労働基準法の各則では、個別的労働条件、すなわち賃金、労働時間、女子と少年、災害補償、就業規則などが規定される。まず、賃金については、韓日いずれにおいても賃金支給の4原則（通貨支給の原則、直接支給の原則、全額支給の原則、定期支給の原則）と休業手当などが規定されている点で同様であるが、休業手当については、韓国法の場合には平均賃金の70%以上とされるが、日本法の場合60%以上とされている点で異なっている。両国とも最低賃金法を置いているが、韓国のそれは1986年に制定されており、同法が1959年に制定された日本に比べて極めて遅い。韓国法は、賃金債権

の優先弁済、とりわけ最終3ヶ月分賃金はあらゆる債権に優先してまず弁済するように規定している。

③労働時間

労働時間については、韓国の勤労基準法は、従来法定基準として1日8時間、1週44時間を超えることができないとされ、日本の1日8時間、1週40時間よりも長時間労働が定められていたが、2003年の法改正で1週40時間を超えることができないと改正された。もともと、労働時間については様々な例外が認められる。韓国法の場合には、当事者合意を前提として、1週につき12時間までの延長時間が認められるが、日本では労使協定によるとされている。労働時間の延長については、韓国では50%の加算賃金が支給されるが、日本法の場合には25%に留まる。

韓日いずれにおいても弾力的労働時間制と選択的労働時間制が認められるが、その内容は異なっている。韓国法の場合、労働時間の變形は、平均1週40時間以内で2週間變形制と1ヶ月間變形制（1日12時間以内、1週56時間以内）が認められるが、日本の場合には1週制（1日10時間以内）、1ヶ月制（1ヶ月以内の一定期間[1週でも4週でも構わない]を法定労働時間に収めれば、特定の日が法定労働時間を超えても時間外労働にならない）、1年制（1日10時間以内、1週52時間以内、1週48時間を超える設定は連続3週以内、対象期間を起算日から3ヶ月ごとに区切った各期間で、週48時間を超える週は3回以内）が認められ、韓国の場合より労働者に有利である。

週休日の他に、年次有給休暇が認められる点は両国法とも同様であるが、韓国法は1年間のうち8割勤務した労働者に15日間の有給休暇を附与するのに比べ、日本法は6ヶ月間8割勤務の労働者に10日の有給休暇を附与すると定めており、韓国法よりも労働者に不利である。

④少年と女性労働の保護

韓日いずれにおいても、労働最低年齢が15歳とされる点、少年の労働契約締結が認められる点、深夜業および有害危険作業が制限される点については同様であるが、年少者の労働時間は韓国では1日7時間以内、1週42時間以内とされるのに対して、日本にはそのような特例がなく、フレックスタイム時間制の適用を制限するに留まっている。

女性に関しては、日本では1997年に一般保護規定（時間外労働の1週6時間、1年150時間限定、休日労働および深夜業従事禁止等）が撤廃されたが、韓国ではいまだに残っている。産前後休暇は両国いずれの法でも認められているが、その期間は韓国の場合には産前後各30日とされる。日本の場合には産前6週、産後8週とされ、韓国より6週間長い。また、生理休暇については、韓国の場合には有給休暇附与が強制されるのに対して、日本の場合には任意的な点も異なっている。

両国に男女雇用平等法が規定された点は同様だが、日本では1985年に、韓国では1987年に各々制定された。従来、日本の男女雇用機会均等法は努力義務もしくは限定的禁止規定が多い点に問題があり、当初から強行規定ないし禁止規定を定めていた韓国法より後進的だと評価されていたが、1997年の改正により日本の均等法の大部分の規定は強行規定ない

し禁止規定に変更されることになった。

この結果、両国の雇用平等法（雇用機会均等法）いずれにおいても、募集採用、配置昇進、教育訓練、福祉厚生、定年退職解雇上の差別が禁止されることになり、これと併せてセクハラなどの禁止が定められることになった。一方、韓国の男女雇用平等法では、1年の育児休職を認めるが、日本では育児介助休業法により期間を定めない育児休業を認める点で異なっている。これに対して、日本の育児介助休業法で認定される3ヶ月内の介助休業は韓国の場合には認められていない。

⑤安全保健と災害補償

安全保健と災害補償に関する特別法（韓国・産業災害補償保険法、日本・労働者災害補償保険法）が定められている点では韓日いずれも同様である。ただし、災害補償に関しては、韓国法では従来適用範囲が5人以上事業場とされ、そのような制限のない日本法より後進的と言われてきたが、2000年7月の法改正でこの状況は是正された。韓国法は休業補償として賃金額の100分の70を認めており、100分の60を認めるに留まる日本法よりも保護が厚い。しかし、日本法で認められる介護補償給付と通勤災害給付および労働福祉事業は韓国法では認められていない。とりわけ、日本では1973年法改正で認められるようになった通勤災害給付は、韓国でも一刻も早く認められる必要がある。さらに、高齢化社会に対応して日本と同様の介護補償給付を認める必要がある。

韓国および日本の労災害保険法に共通する問題は、業務上の疾病、特に職業病と過労死に関する詳細な保護規定が欠如している点である。その結果、職業病認定可否についてつねに紛争が発生する。また、治療後の医療措置を対象とする療養補償給付の基礎日額における最低補償額などの問題を共有している。

(4) 労働団体法

①労働団体法の構造

韓国と日本の労働団体法は、ドイツ法に倣って団体協約（日本では労働協約）に関する法規範を設け、米国法に倣って不当労働行為制度を置いている点で共通しているが、労働組合の設立と争議行為とに関連して、韓国法には日本法に見られない過度の制限と禁止規定があり、さらに違反行為を罰金刑で処罰する日本と異なり、重い懲役刑で処罰する点で大きな違いがある。韓国労働団体法の最も大きな問題は、公務員の場合に、わずかな例外を除いて団体行動権が禁止されるばかりでなく、団結権と団体交渉権等が禁止されている点である。これは、日本の場合に一般公務員に団結権と団体交渉権が認められるのと大きく異なっている。1999年、教員労組法が制定され、教師の団結権と団体交渉権は制限的に認められるに至っているが、団体行動権は禁止されている。

韓国労働団体法のもう一つの問題点は、第三者介入禁止と政治活動の禁止である。第三者介入禁止とは、特定企業の従業員を除いて、第三者がその企業内の団結、団体交渉およ

び団体行動に介入することを禁止するというものであったが、2006年末になくなった。1997年法改正により認められるまで、労働組合の政治活動は長い間、禁止されてきた。

また韓国では、日本の場合と異なり、複数労組の設立が永らく禁止されてきた。複数労組はまず産業単位で認められたが、企業単位の場合は、2010年まで禁止されている。さらに韓国では、労組の設立が、行政官庁の許可を要件としている点も日本と異なっている。その他、労組活動について日本法には見られない多くの制限が加えられている。

団体交渉および団体協約に対する法理は韓日両国で共通しているが、韓国法の場合には団体協約違反に対する刑事処罰が加えられるという特徴がある。しかし、何よりも韓国労働団体系に特徴的なことは、団体行動に対する過度の国家介入である。

韓国法と日本法は、米国式の労働委員会制度を採用している点で共通している。従来、いずれも米国法と同様に不当労働行為のみ所轄していたが、1989年以来韓国法の労働委員会は個別的労使紛争にも広く適用されるようになり、さらに2001年に日本で個別労働紛争解決促進法が設けられた結果、日本の労働委員会の所轄もまた個別労使紛争にも拡大されている。日本で米国式の原状回復主義と共に課罰主義が採られている点も韓国とは異なっている。

②法律による労働団体権の制限と禁止の概況—日本法との比較

韓国の労働団体系の基本法である労組法（労働組合および労働関係調整法）は、韓国憲法第33条が規定する労働団体権保障を受けて定められている。したがって、労働団体組織の育成と活動の増進は当然に図られるべきであり、労働団体権が妨げられることは許されてはならないはずである。それにも拘わらず、韓国の労組法は、むしろ労働団体組織の抑圧と活動禁止を規定しており、基本的に憲法違反であるのみならず、他の先進国や国際基準ではとうてい見られない過度の禁止、制限規定とともに、膨大な処罰規定を置いている。ここから、労組法の大部分が違憲であり、後進的かつ非国際的であると評価することができる。だが、このような労組法の規定は、判例や行政解釈、労働慣行や学説などによって支持されており、重大な問題である。

労働団体系は、雇用法や労働条件法とは異なり、本来その性格は私法に近い。つまり労組の組織は民法の法人規定、団体協約は契約規定、争議行為は債務不履行や不法行為規定に準じて理解されるなど、私法に近い性格が見て取れる。そうだとすれば、処罰規定はもちろん、制限規定についても、本来労働団体系になじまないはずである。西欧諸国の場合にも、近代初期には労働団体系に処罰規定があったが、近代末に至ってほとんどなくなった。しかし、他国と異なり、憲法上労働団体権を規定しているのも拘わらず、韓国法には、西欧近代初期のものよりさらに厳しい処罰規定が存在している。そうした処罰規定は、憲法上の労働団体権を大きく侵害していると解される。

韓国憲法上、労働団体権の制限は、第37条2項の事由による場合にのみ可能で、その場合にも本質的な内容を侵害することはできないとされる。だが、後述するように、韓国の労働団体系は甚だしく違憲的要素を含んでいる。以下、韓国と類似の憲法規定を持ち、韓国

労働団体の母法でもある日本の労働団体を、特に刑罰賦課に関して韓国法と比較することにする。

A. 刑罰が賦課される場合

(a)労働団体権一般に対する処罰

(i)日本法の場合

韓国労組法の母法である日本の労組法は、使用者による労働団体権の侵害である不当労働行為に関連する罰則のみを規定している（罰金刑については平成16年改正で大幅に増額されている）。つまり、不当労働行為に対する労働委員会の命令（第27条）が確定判決によって支持された場合に、その命令に違反すると1年以下の懲役または100万円以下の罰金に処せられるとする規定（第28条）をはじめ、労働委員会委員の秘密維持義務（第23条）違反時における1年以下の懲役または30万円以下の罰金（第29条）、労働委員会への虚偽報告（第22条）などに関する30万円以下の罰金（第30条）、不当労働行為救済に対する裁判所の判決（第27条の20）違反時における50万円以下の過料（第32条）が規定されている。

(ii)韓国法の場合

韓国の旧労組法では、労働委員会の命令が確定判決によって支持される以前であっても、それに違反すれば2年以下の懲役または3000万ウォン以下の罰金に処する（旧第46条—日本の2倍以上の懲役で、罰金は30倍以上）と規定されていた。この規定は、1997年の労組法改正時において日本法と同様に、確定された救済命令に違反した場合は3年以下の懲役または3000万ウォン以下の罰金に処する（第89条2号）と改正された。

また、不当労働行為禁止に違反しても日本では処罰されないが、韓国の旧労組法では1年以下の懲役または1500万ウォン以下の罰金に処され（旧第46条の2）、現行法では2年以下の懲役または2000万ウォン以下の罰金となり、その刑量は引き上げられている（第90条）。さらに、日本法と同様に、1997年改正時に新設された不当労働行為の救済に対する裁判所の判決（第85条5項）に違反したときは、500万ウォン以下の過料（第95条）がかけられる。

さらに、労働委員会委員の秘密維持義務（労働委員会法第28条）に違反した場合の1年以下の懲役または300万ウォン以下の罰金（労働委員会法第30条）、労働委員会への虚偽報告（労働委員会法第23条）などについて500万ウォン以下の罰金（第30条）が定められるが、日本法に比べ、その刑量は過多である。

(b)団結権の行使に対する処罰

日本をはじめ外国では、団結権の行使に対する罰則は当然存在しない。しかし、韓国法では、日本法には規定のない労組に対する行政官庁の資料提出（第27条）義務違反に際して、旧法では3ヶ月以下の懲役または20万ウォン以下の罰金（旧第47条）が科せられており、現行法でも500万ウォン以下の過料に処される（第96条1項2号）。

その他にも、韓国法特有の処罰規定は多い。例えば、労組法上の労組ではない団体が労

組の名称を使うと（第7条3項）、旧法上20万ウォン以下の罰金（旧第48条）、現行法ではその25倍である500万ウォン以下の罰金に処される（第93条1号）。また、労組の規約並びに決議処分に対する労働部長官の是正命令（第21条）に違反すれば、やはり500万ウォン以下の罰金に処される（第93条2号）。これも旧法では20万ウォンの罰金であったものが、25倍も引き上げられている。さらに、労組が書類備置義務（第14条）に違反した場合は、500万ウォン以下の過料（第96条1項1号）、変更事項の申告（第13条）や解散事由の申告（第28条2項）をしない場合、300万ウォン以下の過料（第96条2項）に処される。

(c) 団体交渉権の行使に対する処罰

日本をはじめ外国では、前述の団結権、および団体交渉権の行使に対する罰則は当然ない。しかし韓国法には、日本法では全く処罰されない、団体協約（第31条1項）および地域的拘束命令（第36条1項）違反においても、1000万ウォン以下の罰金に処される（第92条1号）。また団体協約の是正命令（第31条3項）に違反すれば、やはり500万ウォン以下に処される（第93条2号）。これは、旧法上20万ウォンの罰金だったのが、25倍も引き上げられたものである。また、団体協約を申告（第31条2項）しなかった場合、300万ウォン以下の過料（第96条2項）に処される。

1997年改正で、団体協約に関する労働委員会の解釈は仲裁裁定と同一の効力が認められるとされ（第34条3項）、その違反については2年以下の懲役または2000万ウォン以下の罰金に処される（第90条[第69条4項準用]）。

(d) 団体行動権の行使に対する処罰

(i) 日本法の場合

日本の労働関係調整法では、公益事業の争議行為にさいして10日前の通知規定（第37条）に違反した場合、使用者またその団体、労働者の団体などは10万円以下の罰金に処される（第39条1項）。この場合、1個の争議行為について罰金の総額が10万円以下であることを意味する（第39条3項）。また、緊急調整中の50日間の争議行為禁止規定（第38条）に違反した場合、労働委員会の請求（第42条）により、労使団体などに対し20万円以下の罰金に処される（第40条1項）。この場合は、1個の争議行為についての罰金の総額が20万円以下である（第40条2項）。

(ii) 韓国法の場合

(α) 日本法と同一の行動についての処罰

韓国労組法の処罰は、日本のそれとは比較にならないほど、非常に重いものである。日本法と共通する規定違反についての処罰を比較してみよう。韓国法の公益事業の調停期間は15日であり（第54条1項）、日本の場合より5日長い。そして、これに違反すれば韓国法の場合には無条件に違反したすべての者に1年以下の懲役または1000万ウォン以下の罰金が科せられる（第91条）。つまり、日本法には全く存在しない懲役が1年も科せられ、そればかりでなく罰金も日本法（10万円）の10倍である。これは、1997年改正時に、旧法の罰金100万ウォンを10倍引き上げた結果である。この罰金はすべての違反者に課されるので、1

0万名が1つの争議行為において規定に違反すれば罰金額は1000億ウォンにいたることになる。これは日本の10万倍に到達する、天文学的な数字である。

また、緊急調整時の争議行為中止期間は、韓国法の場合は30日（旧法では20日だったが1997年改正により30日に引き上げられた）であるが（第77条）、日本法の場合と異なり、調整期間が15日（第54条の1項、ただし延長時は30日）、仲裁時の15日間の争議行為禁止（第63条）を合わせると、日本法より10日長いことになる。これに加えて、この定めに違反した場合、旧法では首謀者が2年以下の懲役または100万ウォン以下の罰金に処されたが（旧第46条）、1997年改正以後は、全参加者に2年以下の懲役または2000万ウォン以下の罰金が科せられることになった（第90条）。日本法ではありえないことだが、労使団体に対して懲役刑が2年以下と規定され、罰金も20倍に至る。違反者それぞれに罰金が課されることから、参加者が多ければ多いほど罰金総額は大きくなり、日本の数千倍、数万倍となる。

（β）韓国法特有の処罰規定

ここでは、日本法では処罰されないのに韓国法では処罰される行為について検討する。そのような行為について、日本法にも韓国法と同様の規定があるが処罰はされないものと、規定自体がそもそも存在しないものとに区分される。

（あ）日本法においても規定はあるが処罰されないもの

（イ）仲裁裁定などの不服

韓国労組法で仲裁裁定や再審決定が確定した場合（第69条4項）、当事者がこれに従わなければ2年以下の懲役または2000万ウォン以下の罰金に処される（第90条）。これは、1997年の法改正時に旧法上500万ウォンの罰金であったものを4倍引き上げたものである。日本法にも仲裁裁定（第33条）や再審決定はあるものの、前者は仲裁裁定に労働協約の効力を賦与する規定と結びついているにすぎず（第34条）、後者は労働協約の問題である。つまり、刑事処罰ではなく民事的効力の問題に留まる。

（ロ）調整などの不服

韓国法では、受諾された調停案（第61条1項）や仲裁裁定（第68条）を遵守しなければ、1000万ウォン以下の罰金に処される（第92条2号）。日本法にはこのような処罰規定はなく、さらに韓国法ではこの2つに労働協約の効力も認められる。日本法と異なり、調整にそのような規範的効力を認めることも問題であるが、韓国法の場合には、その違反時に刑罰を受けることになる。さらに、仲裁裁定については、再審申請期間の前（仲裁裁定書の通告後10日以内）に違反すれば1000万ウォン、再審申請期間に再審を申請しない場合には期間終了後に違反すれば2年以下の懲役または2000万ウォン以下の罰金に処される（第90条）。再審申請時期の違いだけで、刑罰の内容が全く異なることになる。

（ハ）安全維持義務

韓国の労組法（第42条2項）や日本の労働関係調整法（第36条）では、安全維持義務が認められている。日本法の場合、その違反は刑法によって処理される。しかし、韓国労組法は、刑法とは別に1年以下の懲役または1000万ウォン以下（旧法では100万ウォンだったも

のを1997年に10倍引き上げた)の罰金刑を規定している(第91条1号)。

(二)団体行動時の事前投票

韓国法では、争議行為をする前に組合員の過半数の賛成を得なければならない(第41条1項)。日本法では、それは労組規約の記載事項にすぎないが、韓国法ではそれらの手続を経ることなく争議行為を行えば、1年以下の懲役または1000万ウォン以下の罰金(旧法では100万ウォンだったものを1997年に10倍引き上げた)に処される(第91条1号)。他方、日本法の場合には、それは規約違反にすぎない。

(い)日本法には規定自体がそもそも存在しないもの

日本法ではそもそも規定されていないが韓国法では罰則が規定される行為としては次のものがある。

(イ)争議行為の禁止

韓国では、従来、旧労争法のもとで、国家、地方自治団体、ならびに防衛(軍需)産業体に従事する労働者が争議行為をした場合(旧第12条の2項)、当該事業所以外の場所で争議行為をした場合(旧第12条3項)、また第三者が介入した場合(旧第13条の2)には、最高刑である5年以下の懲役または1000万ウォン以下の罰金が課されていた(旧第45条の2)。さらに、1997年法改正(労働組合および労働関係調整法)によって、公務員は公務員法によって処罰されるようになり、防衛産業体の労働者は法定最高刑である5年以下の懲役または5000万ウォン以下の罰金に処されることになった(第88条)。また第三者介入の場合、3年以下の懲役または3000万ウォン以下の罰金に処されるとされた(第89条1号)。

1997年法改正時、労組による団体行動ではないもの(第37条2項)、ピケットをはること(第38条1項)、職場占拠の3つが禁止され(第42条1項)、違反時にはそれぞれ3年以下の懲役または3000万ウォン以下の罰金に処されることとなった(第89条1号)。また争議行為期間中の賃金支給を目的とする争議行為が禁止され(第44条2項)、その違反時には2年以下の懲役または2000万ウォン以下の罰金に処される(第90条)ことになった。さらに作業施設損傷などを招来する争議行為が禁止され(第38条2項)、違反時には同様の処罰を受け、団体行動以前の職場閉鎖(第46条1項)も同様とされた(第91条)。日本では問題にさえならないのに、韓国では法定最高刑により処罰されるということを、どのように理解すればよいのであろうか。日本だけではなく、世界中のどこにも制限規定さえ設けられていないものが、韓国では法定最高刑で処罰されるということをどのように理解すればよいのであろうか。

(ロ)調整期間、採用制限、仲裁時の争議行為の禁止、中止命令

韓国労組法には、日本法にはない調整期間の規定(第54条)、争議行為期間中の採用制限(第43条)、仲裁時争議行為の禁止規定(第63条)、安全義務違反に対する行政機関の中止命令(第42条3項)があり、それに違反すると1年以下の懲役または1000万ウォン以下の罰金に処される(第91条1号。旧法上100万ウォンだった罰金が1997年に10倍引き上げられた)。

B. 刑罰が賦課されない場合

(a) 団結権の行使に対する制限

日本の労組法は労組を定義し（第2条）、それが不当労働行為救済を申請する（第7条）ためには、民主的内容を持つ規約を持たなければならないと規定している（第5条）。

一方で、韓国の労組法は、労働者ではない者の加入を認めず（第2条4号ニ）、単一企業内の複数労組の設立を当面の間認めず（付則第5条）、日本法にはない労組設立申告手続を規定している（第10～第13条）。設立申告は行政機関が担当し、被解雇者が組合員である場合等には申告書を返戻しなければならない（第12条3項）と規定される。労組設立は許可主義となっており、明白に憲法第33条に違反するものである。

また、韓国労組法には、日本法にはない書類備置（第14条）と規約の総会議決事項（第16条）、臨時総会の召集（第18条、第19条）、表決権の特例（第20条）、役員選挙（第23条）、専従者賃金支給の禁止（第24条）、解散（第31条）等が規定されている。その他、会計監査（第25条）は日本法では規約事項にすぎない。このような規制も、ほとんど組合の自治権に対する侵害、過度の制限であり違憲といえる。

(b) 団体交渉権の行使に対する制限

韓国労組法では、団体交渉の委任時に相手にその事実を通告しなければならない（第29条3項）。

(c) 団体行動権の行使に対する制限

日本の労働関係調整法は、争議行為が発生すれば届け出るように規定しており（第9条）、調整手続として斡旋、調整、仲裁、緊急調整を認めているという点において、少なくとも形式的には韓国の旧法と同様であったが、韓国法は1997年の改正時に斡旋を削った。韓国法では、労組法ではなく労組令第17条で争議行為の申告を要求している。

2. 社会保障法

(1) 韓日社会保障法の比較

韓国と日本の憲法において、社会保障の権利が基本的人権の一つとして規定されている点については、すでに憲法の章で述べた。また、日帝期における社会保障法が朝鮮には適用されなかった点も、労働法の場合と同様であったことについても前述した。

一方、日本では1911年、使用者の無過失責任という法理に基づいて労働災害責任が認められ、1931年には労働者災害扶助法が制定された。1921年には、労働者を対象とする健康保険法、1938年には農漁村住民を対象とする国民健康保険法が制定され、医療保険制度が完備された。そして、第二次世界大戦後1946年に生活保護法、47年に労働者災害保障保険

法と失業保険法、58年に国民健康保険法などが制定された。

これに対して、韓国の場合には、1961年に生活保護法を始めとする社会保障立法が開始されたが、名目的な立法に過ぎないものであった。ある程度実効性のある社会保障立法は、1980年代後半になって始めて行われるようになり、とりわけ失業保険制度は1995年以後に実施されるようになった。以上のように、韓国の社会保障立法は、日本より半世紀以上遅れており、その内容においても、極めて後進的である。

社会保障の実質的保障は国家予算である。1996年度、韓国の社会保障支出は、予算の6.1%であり、これは、ドイツの67.5%、スウェーデンの56.8%、イギリスの49.4%、アメリカの41.7%、ブラジルの27.3%、日本の17.5%と比べて極めて低いと言える。

雇用保険と労災保険については労働法の節で説明した。ここでは、それ以外の社会保障法について簡単に述べるに留める。

(2) 医療保険法

1963年に制定された韓国の医療保険法は有名無実なものに留まっていたため、76年に全面改訂されることになり、500人以上の事業所で、実質的に職場医療保険制度として開始されることになった。職場医療保険制度は1988年に10人以上の事業所に強制されるようになり、さらに、立法措置により農漁村と都市でも実施されることになった。1999年に医療保険二法は国民健康保険法へと統合された。

韓国の統一医療保険法は、未だに健康保険法と国民健康保険法を二つの柱とし、複雑な構成となっている日本法より形式上優れていると言えよう。しかし、韓国の医療保険法では、非正規労働者と任意適用事業所の労働者について医療保険が除外されるので、この点では日本より遅れている。また、韓国法には、日本法にある、老人医療保障制度が無い。韓国法の場合、療養給付の本人負担は30%であり、日本と同等である。その他、韓国法では、療養給与と療養費のほかは任意給与であるが、日本法では、入院時の食事療養費、特定療養費、訪問看護療養費、高額療養費、移送費、傷病手当金、埋葬量および埋葬費、出産育児一時金および出産手当、家族給付、継続医療などが法定されている。

(3) 国民年金法

韓国では、1988年から国民年金法が施行されているが、実施当初から基金の赤字が問題になってきた。日本においても年金財政の赤字が深刻であるが、これは高齢化に伴う財政負担の問題である。韓国の場合には、年金基金が流用されたために赤字が発生した。日本では国民年金法と厚生年金保険法が並存している。

韓国では、国民年金の加入対象者は18歳以上60歳未満であるが、日本では20歳以上60歳未満である。厚生年金の対象となる事業所は、韓国では10人以上、日本では5人以上である。

韓国の年金給付の種類は、高齢年金、障害年金、遺族年金、返還一時金であるが、日本ではさらに付加年金と寡婦年金が認められている。韓国の基本年金額は、受給年度の平均所得額の1.8倍であり、若干の加算額と加給年金額が加えられる。したがって、所得による差が生じる。他方、日本では、基礎年金額が定額になっており、その差は小さい。韓国では、高齢年金の加入期間は20年とされ60歳にならなければ受給できない。これに対して、日本では高齢年金の加入期間は25年であり65歳にならなければ受給できない。障害給付や死亡給付の場合も同様である。

(4) 社会福祉法

日本においては、1960年代の初め頃までに、福祉六法といわれる生活保護法（1946年）、児童福祉法（1947年）、身体障害者福祉法（1949年）、精神薄弱者福祉法（1960年）、老人福祉法（1963年）、母子および寡婦福祉法（1964年）、そして社会福祉事業の基本法である社会福祉事業法（1951年）を完備した。これに比べて、韓国の社会福祉法は20年以上遅れており、その内容も充分ではない。

韓国の生活保護法は、65歳以上の高齢者や、18歳未満の児童などで扶養義務者がいない場合などに画一的に最低生活を保障するもので、生活保護、医療保護などを支給することを定めている。これに対して、日本の生活保護法では、保護を必要とする対象者が幅広く認められており、また韓国法にはない住宅扶助と介護扶助を認めている。

さらに重要な問題は、韓国の実際の貧困率は、社会福祉法の基準による5%程度よりはるかに高率であるという点である。例えば、労働組合による最低生計費算出方法によれば貧困率は50%にも達し、政府の調査によっても10%を越す。したがって、保護基準の引き上げが急務である。日本においても同様な問題が指摘されているが、韓国ではさらに深刻である。

貧困層の問題は、そのほかの福祉法においても共通に見られる。例えば、障害者福祉法は大部分の障害者が幼稚園や学校から排除されている現実をまったく考慮にいれていない。また、障害者雇用福祉法に2%の雇用比率が定められているが、企業はもちろん政府でさえこれを守っていない。

児童福祉法の場合、韓国においては特にドメスティック・バイオレンスが問題になる。体罰を加える母親比率が韓国の場合には72%に上り、これはアメリカの26%、イギリスの28%、フランスの30%、日本の33%に比べはるかに高い。これに加え、青少年を対象とする調査では、体罰を受けた経験がある者が1986年66%であったが、1992年には96%になっている。さらに深刻な問題は、性暴力である。1994年に性暴力被害者3名のなかの1人は13歳以下であった。このような現状をどのようにして変えていくかが韓国児童福祉法の課題である。