

韓国勤労基準法の特質とその起源

金 鎔 基

はじめに

I 国際比較で見た勤労基準法の特徴

II 立法過程

1. 労働者保護法の前史
2. 立法プロセスの概要
3. 各法案の条文比較
4. 立法主体
5. 国会審議と修正内容

III 韓国的特質の起源

1. 有給休日・休暇
2. 解雇等の制限
3. 退職金条項
4. 月次有給休暇

結び

参考文献

はじめに

本稿では韓国勤労基準法（1953年法）の特質を各国の立法例に照らして明らかにし、そのような特徴が如何なる経緯によって作られたかを歴史事実に即して検討してみる。勤労基準法の意義を雇用制度形成史の視点から再吟味することがそのねらいである。

制定当時の勤労基準法は、先進各国に引けを取らない高い労働基準を誇って

はいたが、当時の疲弊した韓国経済の現実とかけ離れた理想論に過ぎず、実際はほとんど機能しなかったといわれている。そのようになった理由は、この法が、当時の雇用現場の実態を十分考慮することなく、ひたすら先進各国法とりわけ日本の労働基準法（1947年）を手本にして制定されたからである。そして1961年の改定で労働基準が一部引き下げられたことと、1960年代から経済開発によって経済水準が上昇したことで、法と現実のギャップが漸く縮まりはじめた。1953年勤労基準法に対する通説的イメージは恐らく以上のようなものであろう。¹⁾ それでは、有名無実とされる同法を本稿であえてとりあげる理由は何か。以下ではそれに関わる論点をいくつか提示しておく。

第一に、同法が日本法を参照して起草されたことは、双方の章立てを見比べるだけで明らかである。とはいえ、それだけを強調すると、もう一つの側面、即ち同法には、他国の立法例に広く当たっても類似例を見つけにくいユニークな条項がいくつもある、という事実には正当な注意を払わなくなる。韓国内の労働プロパーの間ですら、そのユニークさに気づく人は案外少ないように見える。例えば年次有給休暇というのは各国に広く見られるが、月次有給休暇を設けたのは韓国だけである。週休日を有給休日にしたのも立法例としては珍しい。1961年の法改定はかなり部分的なもので、韓国的特徴を示すそれらの条項に大幅な変更はなかった。近頃もそうした条項の一部が新たな争点として注目を集めている。解雇制限条項をめぐるのは、1996年末にその改定に反対するゼネストが起きている。かのアジア通貨危機に襲われた1997年末には、IMFが救済金融の条件として解雇制限条項の緩和を迫ったこともある。また近年の労働時間短縮をめぐる労使政間のやり取りにおいては、法定有給休日や休暇の日数が多すぎるとの不満が経営側から出ている。こうしたユニークな条項は外国立法例からストレートには生まれてこない。なんらかの韓国内事情によってそのような形になったと考えるしかない。同法を構成する無数の輸入部品とは違って、そ

1) 韓国の著名な労働法学者、金炯培（1982）、（1999）のプロローグ部分をみよ。日本法参照説については、労働法の起草に関わったキーパーソンの一人、李恒寧（韓国労働法学会）を参照。

れこそ国内の実態とつながる数少ない糸口なのである。本稿ではそれを巡って見たい。

第二に、勤労基準法には本来、雇用・労働条件におけるナショナル・ミニマムの保障という性格がある。法的水準以下の実態が広く存在するのに、国家がそれを放置しているとすれば、法が機能しているとはいえない。但しそうした状況は何も1950年代に限った話ではない。程度の差こそあれ、経済開発がすでに軌道にのった1970年代にもそうした事例は珍しくなかった。²⁾ だからといって、韓国の勤労基準法は制定から20、30年間も、無意味な存在であり続けたといえるだろうか。本稿ではやや違う視点を取り入れてみたい。即ち1953年法の高い労働基準には、労働条件の相対的に良好な一部大企業において先駆的に形成された雇用慣行が投影されており、法の成立によって今度はそのような雇用慣行の確定及び普及が促されたとみる。もちろん法制定以降も永らく、そこに到達できたのは、企業の支払い能力や労働運動の存在など、恵まれた条件にある一部職場に限られていた。しかし重要なのは、与件さえ整えば目指すべき雇用制度像は既に確定されていたということである。同法はナショナル・ミニマムとしてではなく、目指すべきナショナル・スタンダードを示す旗印として機能したという立論である。

第三に、本稿では、勤労基準法の意義を、1945年解放を起点とする雇用慣行の変化に関連づけて考えようとする。雇用現場の実態変化といえば、前掲通説でわかるように、1960年代以降の経済成長との関連で議論される傾向が強い。しかし例えば一日8時間労働制とか、週休制のような、今日では当たり前の慣行がいつ頃作られたかを問うてみれば、解放を起点にして起きた変化の重要性に気づくはずである。1953年労働法の成立過程を分析した金三洙の研究は、こうした解放局面の遺産に目を向けた数少ない労作の一つであるが、分析対象が集团的労使関係関連の3法に限られ、勤労基準法が抜けている。勤労基準法は

2) 例えば全泰費の焼身自殺事件を想起するだけで十分であろう。韓国労働運動史上の分水嶺として記録されたこの事件は1970年に起きており、氏は勤労基準法以下の実態を放置する当局に抗議していた。

職場の雇用慣行により直接につながる法であり、集团的労使関係法をのみ扱うときよりは、基層労働者の顔をもう少し具体的に浮かび上がらせることができる。但し、法制定をめぐる政治力学や背景は労働4法とも変わらないので、それに対する分析は金三洙に譲ることにし、ここでは、前記の韓国的特徴を示す条項のルーツ探しに重点を置く。

I 国際比較で見た勤労基準法の特徴

〈表1〉では、1953年勤労基準法において韓国的と思われる条項を選び出し、立法の時点で参照されたはずの諸国の事例と比較してみた。以下順番に考察してみよう。

【解雇等の制限】 韓国法の②業務上の負傷による休職期間及び女性の産休期間などにおける解雇禁止は、書き写したともいえるほど日本法に似ている。しかしこれは特別な期間に限定した解雇制限であって、一般的解雇制限を定めた①正当な理由のない解雇など懲罰禁止の部分は日本法には見られない。米国にもそのような法的制限はない。ただし労働協約の多くは解雇の要件として「正当な理由 (just cause)」を要求している (日本労働協会 p197-198, 中窪 p274)。

【労働時間】 日本の場合、基準労働時間を当時のILO基準を遙かに下回る水準、言い換えれば1919年水準 (ILO 条約1号) に設定している。日本経済は他先進国に比して疲弊し立ち後れているというのが、基準を低く設定したときの主な論拠であった (寺本 p216)。米国の公正労働基準法は最長労働時間を定めず、ILO基準と同じ週40時間を超える時間外労働に対して賃金割増率50%を決めている。割増賃金さえ払えば、法律上は何時間働かせてもよいというわけである (中窪 p237)。韓国の場合、基準労働時間は日本と同じで、時間外労働の賃金割増率だけが米国並の高い水準になっている。労働時間短縮より賃金増額を優先する傾向が窺われる。

【休日・休暇】 まず先進各国の標準といえるILO基準を見ると、無給の週休日と有給年次休暇を二本柱としている。日本の労働基準法制定過程でも

ILO 基準は強く意識されており、年次休暇面で一部 ILO 基準に達しない部分を残しつつも、前記の二本柱はそのまま持ち込まれている（中山 p76, 寺本 p249）。米国の場合はこの分野で法的規制はなく労働協約がその代わりを勤め

〈表 1〉 労働条件規制基準の国際比較

韓国勤労基準法 (1953年)	日本労働基準法 (1947年)	米国の法と労働協約	ILO 基準
<p>【解雇等の制限】①正当な理由のない解雇，休職……その他懲罰の禁止 ②業務上の負傷による休職期間などでは解雇禁止</p> <p>【労働時間】基準労働時間は日 8 時間，週 48 時間。時間外労働の賃金割増率は 50%</p> <p>【休日・休暇】①有給週休日（＝定休日） ②法定休日は有給休日 ③有給月次休暇（毎月 1 日） ④有給年次休暇（最低日数は皆勤者が 8 日，9 割以上精勤者が 3 日。勤続 1 年で 1 日の割合で増加。最高義務日数は年 20 日まで）以上，年次休暇は，ILO 条約 52 号水準に満たない。⑤女性の有給生理休暇（毎月 1 日），お産前後 60 日の有給生理休暇，日 2 回 30 分ずつの有給授乳休憩時間</p> <p>【解雇者への支給】①平均賃金の 30 日分。②勤続 1 年以上は 1 年につき 30 日分ずつ加算。勤続 10 年以上は 10 年を越える勤続年数 1 年につき 60 日分ずつ加算。</p>	<p>【解雇制限】業務上の負傷による休職期間などでは解雇禁止</p> <p>【労働時間】基準労働時間は日 8 時間，週 48 時間。時間外労働の賃金割増率は 25%</p> <p>【休日・休暇】①無給週休日 ②祝祭日については休日と明示せず ③有給年次休暇（ILO 条約 52 号水準に満たない。例えば，休暇を与える前提条件として，8 割以上出勤という「精勤」条件を付け加えた。また 16 歳未満者の最低日数が 6 日に止まるなど。年次休暇日数は勤続 1 年につき 1 日の割合で増加。最高義務日数は年 20 日まで。）</p> <p>【解雇予告】30 日前に予告する義務。予告なしの場合は 30 日分の平均賃金を支給しなければならない。</p>	<p>【解雇制限】大半の労働協約が「正当な理由（just cause）」の存在を解雇の要件と定めている。</p> <p>【労働時間】公正労働基準法（FLSA，1938 年）は週 40 時間（1940 年以降）を超える労働時間に対して 50% の割増賃金の支給を義務づけているだけである。</p> <p>【休日・休暇】戦後，労働協約の一般的相場として，①日曜日や土曜日労働に対する賃金割増率を協定することで，事実上は週休制，さらに週休二日制の運用。但し無給。②祝祭日（10 日前後が相場）を有給休日とするのが一般的 ③有給年次休暇（勤続 1 年で 1 週，2 年で 2 週，5 年で 3 週，最長は 4～6 週で多様である） ④その他，私用や病気などの休暇は無給が多いが，有給も一部あり。</p>	<p>①基準労働時間は，週 40 時間（1935 年，条約 47 号）</p> <p>②無給の週休制：工業部門には 1921 年から（条約 14 号），商業や事務部門には 1957 年から適用（条約 106 号）</p> <p>③有給年次休暇（最低 6 日，16 歳未満は 12 日，勤続年数に応じて日数を増やすよう勧告）</p>

出所：各国法や条約，寺本広作，中窪裕也，日本労働協会

ている。土曜日や日曜日については時間外賃金割増率を公正労働基準法の基準より高く設定することで事実上の休日になっている所が多い。もちろん無給休日である。有給年次休暇も労働協約で定めており、事例によって多様ではあるが標準的相場からして日本より高いレベルにある（日本労働協会 p184-189）。法律による直接規制を避け、労使のヴォランタリーな交渉に任せる部分をできるだけ広くとっておくのが米国流といえよう。もちろんそれは、集团的労使関係法を通じて団体交渉が積極的に支えられていることと対応しているが。

韓国の場合は次のような特徴が確認できる。第一に、休日や休暇のほぼ全てを有給にしている。法定休日（＝国の定める祝祭日）は他国でも労働協約などによって有給休日になっていることが多い。韓国の特徴は国家がそれを直接定めたことであり、さらに週休日を有給にしたのは他に類を見ない。³⁾ 女性の生理休暇や出産休暇などについては、生理休暇というのがそもそも日本生まれの発想なので、日本法の影響を強く感じさせる。韓国法の特徴はそれをすべて有給にしたことである。第二に、有給休暇を月次休暇と年次休暇の二本立てにしているのが特徴的である。両方を合計した有給休暇の最高日数を年20日までにしているのは日本法の相場に一致している。また年次休暇付与の要件とされる「1年間の精勤」という条件も日本以上に厳しい。以上、有給休暇はトータル日数面で日本より多くはない。特徴として目立つのは、月次休暇というユニークな発想だけである。

【解雇者に対する支給】 勤労基準法第28条は事実上の退職金、しかも累進

3) 1953年法の条文そのものは、週休日を有給にするかどうかが必ずしも明確ではない。同法第45条は、第1項で1週間に平均1日以上の日を与えなければならないとし、第2項で定休日や法定休日を「賃金算出上の勤労日」、即ち有給休日と認めるとしている。第1項で規定した週休日が第2項でいう定休日に含まれるかどうかでここで問題となる。しかし同法案の国会審議では週休日を含む定休日を有給にするという趣旨が明確になっており、立法主体の意図を疑う余地はない（国会速記録、第15回、51号 p 5-7）。また法成立後は保険社会部長官の例規通牒が、週休日は定休日に含まれると、明確な解釈指示を出している（労第320号、1953.10.28、金文永 p144-145に収録）。また1961年の同法改定では、週休日を有給休日にするという意味が、条文修正によってもっと明確になった。

的に増加する退職金の支給を命じている。日本法の場合、解雇予告なしの場合に限って賃金1ヶ月分の解雇手当支給が義務づけられているに過ぎない。日本では戦前に「退職積立金及び退職手当法」(1936年)があったが、「厚生年金保険法」(1944年)に吸収される形で廃止された。戦後復活した退職金制度は主に労働協約に依存している。

まとめてみよう。1953年の勤労基準法は通説通り日本の労働基準法の強い影響を受けているが、ユニークな条項もいくつかある。韓国法の最低労働基準が日本法のそれより高くなったのは、主としてそれらの条項のお陰である。その一部は、他国では立法ではなく労使間の交渉に任されている事柄である。また月次有給休暇のように、発想そのものがユニークな条項もある。そうした内容は他国立法例の単純参照によって生まれたとは考えにくい。韓国内の何かの事情によって出てきた可能性が高い。

Ⅱ 立法過程

1. 労働者保護法の前史

労働条件の最低基準を定める労働者保護法の前史は、日本の植民地支配期に公布された朝鮮鉱夫労務扶助規則(1938.5)や工場就業時間制限令(1939.8)に遡ることができる。日本本土と違って朝鮮では、植民地的工業化の本格化した1920年代以降も、工場法のない状態がつづいた。前記の2法は何れも植民地末期に公布されており、朝鮮民衆を国家総動員体制に組み入れる政策手段の一つであった。ただし労働行政による監督体制を欠いたこれらの法が現にどれだけ機能したかは疑わしい(宣在源 p211)。またそこで定める労働基準は後の勤労基準法のそれよりかなり低く、両者の間に直接の連続性を認めることは難しい。植民地期の遺産として注目すべきはむしろ、大企業基幹従業員の相対的に高い労働条件の方である。

解放後、米軍政期の労働者保護法としては児童労働法規(法令112号, 46.9.18)や最高労働時間(法令121号, 46.11.7)を挙げられよう(金炯培, 1982)。そ

のうち児童労働法規は韓国の実態に合わないとの反発が強かったため、一部条項の施行が延期された後、韓国人で構成される過渡立法院で制定された未成年者労働保護法（1947. 5. 16）に取って代えられた。同法規はそもそも北朝鮮側の労働改革を意識して作られた拙速法であり、軍政当局はその実施にさほど熱心ではなかった（Meacham, p12, Earl, p19-21）。最高労働時間法令も事情は似ていて、現にどれほど機能したかは疑わしい。⁴⁾ とはいえ、労働条件規制の戦後の水準がはじめて法制化されたことは意味がある。そこから、後の勤労基準法に直接つながる部分も少なくないからである。

2. 立法プロセスの概要

勤労基準法を含む労働諸法の制定プロセスを〈表2〉では3時期に分けて整理している。第1期には、建国早々、政府社会部労働局がイニシアティブをとって労働諸法の草案を作成し、政府内調整をへて国会に提出又は提出待ちの段階まで運んだ。しかし朝鮮戦争の勃発から国会機能が正常に戻るソウル再奪還まで、立法の流れは停止してしまう。第2期の動きは、大韓労総出身の国会議員が労働組合法案を提出したことで始まった。政府もそれに対抗して法案を提出し、双方の案は国会社会保健委員会の審議に回付された。社保委では双方の案を共に破棄する代わり、双方を折衝したとはいえ、相対的に独自の体系を持つ社保委代案が作成された。この案がほぼそのまま本会議を通過するので、社保委代案の作成は集团的労使関係関連法の立法過程において最大の山場であったといえる。また最初に法案を提出し立法のきっかけを作ったのは大韓労総系議員であったが、社保委代案作成にリーダーシップを発揮したのは社保委委員長の金用雨であったことも注目される。

こうした立法主導権の変化は、第3期の勤労基準法の立法過程によりはっきり示される。まず注目されるのは、僅か数日の差とはいえ、金用雨案が大韓労

4) 韓国労総（p260）、『東亜日報』（47. 5. 29, 6. 28, 7. 9, 47. 11. 6, 11. 8, 49. 7. 28）

〈表2〉 労働4法の立法プロセス

	集团的労使関係関連の3法	勤労基準法
第1期 48. 8 韓国政府樹立～50. 6 .25朝鮮戦争勃発	49. 1 末, 労働組合法, 利益均霑法の草案作成完了 (社会部労働局) 49. 5 末, 労働組合法, 法制処回付予定 49. 5 .31労働調停法案の法制処回付 50. 2 .24労働調停法案, 国务會議を通過 50. 2 .28労働組合法案, 国务會議に上程 (予定) 50. 3 (18日以前), 労働調停法案, 国会に上程 ⇒会期終了により廃案	49. 1 末, 労働基準法の草案作成完了? (社会部労働局) 49. 5 .31勤労基準法案の法制処回付 50. 2 .24労働基準法案, 国务會議を通過
第2期 51. 3 .14ソウル再奪還	51. 4 .28労働組合法案 (趙光ソプ・林基奉議員案) の国会上程 51. 6 . 8 政府案 (労働組合法案, 労働争議調整法案) の国会上程 51. 1 国会社会保健委員会において, 労働3法 (労働組合法, 労働委員会法, 労働争議調整法) の社保委代案作成が事実上完了	
第3期	52.11. 4 労働3法の社保委代案が同委員会を通過 労働3法案の国会本会議審議開始から通過 労働組合法案 (52.12.22～53. 1 .23) 労働委員会法案 (53. 2 .27～2 . 1) 労働争議調整法案 (53.1.24～2 . 1)	52. 2 .25金用雨議員案の国会提出 52. 3 . 3 林基奉議員案の国会提出* 52. 7 .29政府案の国会提出 52.12.20国会社保委: 林基奉案, 政府案を破棄し, 金用雨案に若干の修正を付けて採択 国会本会議審議: 第1次 (53. 2 .22～), 2ヶ月間審議留保, 再上程から通過 (53. 4 . 1～4.15)

* 本文の注5) を参照。

** 社保委代案の作成時期については, 金三洙 (p241-242) を参照。

*** 法案の名称は新聞報道のまま

出所: 『制憲国会経過報告書』, 国会議案の原本ファイル, 『国会史』 (大韓民国国会事務処, 第1巻), 『国会議案沿革集』, 『東亜日報』

総系議員の林基奉案より先に提案されたことである。⁵⁾ 前記の社保委代案作成は、金用雨案の提案時点から少なくとも3週間以上前に事実上完了していた。⁶⁾ つまり金用雨は社保委代案作成を主導した後、その勢いで直ちに勤労基準法案の提案準備に取りかかったといえる。一方、政府案の提出は金用雨案、林基奉案が出てから5ヶ月も後に行われた。その間は、李承晩大統領のクーデター紛いの拘引な憲法改正によって政局が大混乱し、通常の立法活動が妨げられていたと思われる。3案を審議した国会社保委は、林基奉案は労働条件が高すぎ、政府案は低すぎるとし、その中間をとって金用雨案に若干の修正を付けて採択した（国会史 p816）。その案が本会議での修正をへて最終的に確定された。

3. 各法案の条文比較

立法の各段階で法案条文がどのように変化したかを、特に前記の韓国的特徴を示す条項を中心に整理したのが〈表3〉である。それを参照しつつ法案それぞれの分析を進めよう。

【社会部労働局草案】 この案には韓国的特徴の原型がほぼ出そろっている。解雇等の制限、解雇者への支給、週休日や法定休日の有給化、女性の生理休暇や出産休暇の有給化などがそうで、特に有給休暇に年次休暇がなく、代わりに月次休暇、月次病暇が盛り込まれているのが目を引く。

【50年政府案と52年政府案】 草案は政府国務会議を通過する過程で修正され50年政府案となる。両案について入手可能な資料は新聞報道の抄録しかなかった。特に50年政府案は一部条項しか掲載されておらず、草案と直接比較できる項目は解雇等の制限と休業手当の二つしかない。両項目とも労働基準は若干

5) 『国会議案沿革集』には、国会提案日が金用雨案と同じ日付（50.2.25）となっており、しかも林基奉案が先に掲載されている。しかし議案の原本ファイルの提案報告日は金用雨案（2.27）、林基奉案（3.3）の順番となっており、『国会史』の既述（p816）もこの順番を支持しているので、『国会議案沿革集』の記録をミスと判断した。

6) 社保委代案の作成時期については、金三洙（p241, 242）を参照。

〈表3〉立法過程における各法案の条文比較

項目	社会部労働局草案 (49.5) *	政府案 (50.2) *	国会議員（金用雨）案 (52.2.25)	国会議員（林基奉）案 (52.3.3) **	政府案 (52.7.29)	国会社保委修正案 (52.12.20)	最終確定案 (53.4.15)
適用範囲	不明	常時雇用者数10人以上の事業場	全事業所 適用除外：雇用者が家族のみの事業場、大統領令の指定する事業場	左案の適用除外から、大統領令の指定する事業場を削除。	金用雨案と同じ	金用雨案と同じ	左案と同じ 参考：同施行令の適用除外は、常時15人以下事業場
解雇等の制限	①正当な理由のない解雇、休職、・・・その他懲罰の禁止 ②解雇禁止期間：業務上の負傷による休職期間及びその後30日間、女性の出産前後40日間	左案と同じ 但し出産前後の解雇禁止期間は30日間に短縮	出産前後30日⇒産休期間やその後の30日に修正 左案に例外条項新設：天災等により事業継続が困難な場合。但し社会部の認定を受けること。	金用雨案から例外規定を削除	金用雨案から①「正当な理由のない・・・」条項を削除 解雇者の帰郷旅費支給条項を新設	金用雨案と同じ	左案と同じ
解雇者への支給	①賃金の30日分 ②1年を越える勤続年数1年に対して賃金の30日分ずつを加算 ③支給の例外：天災等により事業継続が困難で、行政当局の認定を受けた場合、勤労者の帰責事由による場合は支給せず	不明	①草案の修正：「賃金」⇒「平均賃金」 ②草案に累進制を追加：10年を越える勤続年数1年に対しては平均賃金の60日分ずつを加算 ③草案の例外に追加：2月以内の期限付き雇用契約、継続勤務時間が日給者は3ヶ月未満、月給者は6ヶ月未満など	30日前の解雇予告義務を新設 ①解雇手当：解雇予告ありでは平均賃金の2ヶ月分、解雇予告なしでは3ヶ月分。 ②退職手当：1年を越える勤続年数1年に対して平均賃金の60日分ずつを加算 ③上記①②は、（解雇者だけでなく）退職者にも適用する ④2月以内の期限付き雇用契約などの場合にも、上記①（解雇手当）は支給する	30日前の解雇予告義務を新設 解雇予告なしの場合に限って、賃金の30日分を支給 その他の支給条項は削除	金用雨案と同じ	金用雨案の例外条項に但し書きを追加：勤労者の帰責事由による解雇の場合、労働委員会の認定を受けねばならない。
休業手当	使用者の帰責事由による休業の場合：賃金の60%	左案の一部修正：賃金の50%以上	草案の修正：「賃金」の60%⇒「平均賃金」の60%	左案に追加：休業時の勤労者が他職に就労するのを容認しなければならない	金用雨案の一部修正：賃金の50%以上	金用雨案と同じ	左案と同じ
労働時間及び割増賃金	週48時間、当事者合意で60時間まで、行政官庁の許可でさらに延長可能	週60時間を越える延長が可能かどうかは不明 延長・夜間作業の賃金割増率は20%以上、休日勤務は30%以上50%？	労働時間制限は草案と同じ 賃金割増率は左案を一部修正：延長勤務では＜通常賃金＞の30%以上、夜間勤務や休日勤務では50%以上	労働時間延長の要件に、「労働組合の承認」を追加 労働時間制限に1日10時間限度を追加 賃金割増率は延長・夜間勤務で50%以上、休日勤務では150%以上 但し割増賃金計算の基礎となる賃金額には一切の手当を除く	金用雨案と同じ	金用雨案を一部修正：延長、夜間、休日勤務の賃金割増率は50% 有給休日勤務の場合、上記の賃金に有給休日分の賃金が加算される	左案と同じ

休日	①週1回以上の休日 ②定休日、法定公休日は賃金算出上の勤務日と認める	不明	草案と同じ	49年草案の②に、メーデーを追加	金用雨案と同じ	金用雨案と同じ	左案と同じ
休暇	月1日の有給休暇と月2日の有給病暇	不明	①草案に追加：自由な積立または分割使用が可能 ②年次有給休暇の新設：1年間皆勤の場合は8日、9割以上出勤の場合は3日。③有給休暇の年間総日数が20日を超える分については、賃金を支給しそれを与えないのも可能。	①草案に追加：月1日の有給休暇取得には1月間の精勤を、有給病暇取得には医師の診断書を要件として追加 ②年次有給休暇の新設：勤続1年以上を対象に年6日 ③有給休暇日に勤務した場合、平均賃金の50%を加給	①月次休暇条項なし ②年次休暇条項はつぎの通り：勤続1年以上で9割以上出勤の場合、6日。勤続年数1年増加に1日ずつ増加。年間総日数の義務は20日まで。	金用雨案と同じ	左案から月2日の有給病暇を削除
女性保護	①月2日の有給生理休暇 ②出産前後60日の有給生理休暇 ③日2回、それぞれ30分以上の有給授乳休憩時間	不明	草案の一部修正：有給生理休暇（月2日⇒3日）	左案の一部修正：有給生理休暇（月3日⇒2日）	①生理休憩（＝無給休暇）を与える ②産前後5週間は就業させない（但し無給） ③授乳時間は49年草案と同じ	金用雨案の一部修正：有給生理休暇（月3日⇒1日）	左案と同じ
罰則	不明	女子や少年の有害作業などは罰金 その他は不明	①労働の強制、暴行等は5年以下の懲役または罰金 ②中間搾取、女子や少年の有害作業などは1年以下の懲役または罰金 ③その他違反は6月以下の懲役または罰金など	①労働の強制、暴行等は、1年以上10年以下の懲役または罰金 ②その他は、金用雨案と同じ	左案と同じ	金用雨案に追加： 勤労監督官が本法違反の事実を故意に見逃した場合、3年以下の懲役または5年以下の資格停止	左案の修正： 労働強制や暴行等は1年以下の懲役または罰金 その他違反には、体罰を削除し罰金も緩和した。

注：*新聞掲載の抄録に基づく。条文の全文は不明。 **本文注5）を参照。

出所：『東亜日報』（49.6.3）、『朝鮮日報』（50.2.26）、『ソウル新聞』（50.2.26）、国会議案の原本ファイル、『国会史』（大韓民国国会事務局、第1巻）、『国会議案沿革集』、金文永（1955）に基づいて作成。

切り下げられている。それに加え、駐韓経済協助処（ECA）労働顧問報告が参考となる。米国人専門家はそこで、草案作成者の洪永杓という人物を高く評価する一方、50年政府案に対しては失望感を表明している（Earl, p20）。以上の証拠から、50年政府案の労働基準は草案のときより相当後退していたと推測される。

とはいえ、50年政府案が第3期の52年政府案ほど草案から後退していたかは疑問である。52年政府案は、一言でいうと、草案の韓国的特徴といわれた部分をすべて削り落とし、それを日本労働基準法の相場に近づかせた案である。例えば、月次休暇を削除する代わり年次休暇（その内容は日本労働基準法第39条とほぼ同じである）が入り、事実上の退職金条項である解雇者への支給を削除し、代わりに日本法第20条とほぼ同じ内容（解雇予告や解雇手当）が挿入されてある。解雇等の制限条項も解雇の「正当な理由」部分が削除され日本法とほぼおなじ内容となった。50年政府案と52年政府案を〈表3〉で比較すれば、解雇等の制限では後退、休業手当では変化なし、時間外労働の賃金割増率では前進が確認される。僅か3項目の比較なので前進か後退かの断定は難しい。しかしここでは解雇等の制限のような草案の主要条項が、50年政府案にはまだ生きていたという事実注意到を促しておきたい。

【金用雨案】 既に述べたとおり、金用雨案は若干の修正をへてそのまま最終確定案につながった法案である。金用雨案と国会社保委修正案、最終確定案の関係は〈表3〉で明白であろう。従って、勤労基準法の内容が確定されてくるプロセスにおいて、この案の作成は重要な節目となる。その特徴は、草案の、韓国的といわれた特徴をほぼすべて継承しつつ労働基準をさらに引き上げた所にある。〈表3〉でわかるように、草案の特徴を継承した部分はほぼ全項目に渡っている。労働基準を引き上げた部分は、解雇者への支給において勤続10年以上に対する支給比率の引き上げ、生理休暇日数の増加などがある。特に、月次休暇を残したまま年次休暇を追加したことは面白い。

【林基奉案】 金用雨案と同様、この案も草案の特徴をほぼ継承しつつ労働基準を引き上げている。ただ、その労働基準は金用雨案に比べ全般的に高い水

準に設定されている。例えば、解雇者への支給では支給率が勤続10年未満の場合も1年に付賃金2ヶ月分となり、時間外労働の賃金割増率が、米軍政期の「最高労働時間」法令水準に引き上げられた。また金用雨案には「勤労者は本法に基づきその利益を主張する余り国民経済の秩序を危うくしてはならない」という条項が入っていたが、林基奉案にはそれがない。両者の間に、国家エリートと労働組合の代弁者というスタンスの違いを感じさせる条項である。

次に注目すべきは、林基奉案には大韓労総の主要組織基盤である大企業の、その大半は公企業であるが、労働慣行を直接反映する部分が多いことである。例えば、勤続手当や精勤手当を定める条項がある。また休業時に自社従業員が他企業に一時就職することを禁止してはならないという条項も気になる。一時帰休を命じられた労働者がその間他企業に出かけるのは、造船産業ではよく見かける光景であった。⁷⁾ また草案や金用雨案では「解雇者への支給」となっているのを、退職者にも支給されると付け加え、この条項が退職金条項である旨を明確にしている。以上は立案者が大企業職場の実態を強く意識していたこと、さらに職場レベルの労働協約にふさわしい項目をまで法に盛り込もうとしたことを物語る。

最後に、林基奉案はその「起草趣旨」で、勤労基準法の目的達成は、労働組合法によって労働運動が指導・育成されてはじめて可能となるだろうとしている。この行は二通り解釈できる。一つは、大韓労総出身の議員らしく、起草者が勤労基準法以上に当時国会で審議中であった労働組合法の成立に強い関心を持っていたという解釈である。それを裏付けるのが同案の第12条、28条である。労働組合の団体交渉権保護をうたったこれらの条項は、集团的労使関係法にふさわしい内容であり、勤労基準法の条項としてはややナンセンスと言わねばならない。起草者の法学的素養には疑問を感じざるを得ないが、一方で、労働組合の法的権利確保に向けた強い関心をにじませる部分でもある。二つ目は、こ

7) 筆者の聞き取りによる。1950、60年代に韓国最大造船所であった大韓造船公社の事例。

れがもっと大事だと思われるが、米軍政法令が現実では十分守られてこなかったという反省から、勤労基準法の実効性確保についてそれなりに考えていたという解釈である。同案は、中央の労働局が直接管理する勤労基準監督署を市や道に設置するとしている。国会社保委審議では、行政機構の新設は予算的制約から現実的でないとし、市や道に勤労基準監督官をおく金用雨案が、若干の修正付で（表3を見よ）採択された（国会史 p816, 国会速記録15回20号 p13）。要するに林基奉案は、勤労基準法の実効性は、監督行政機構の強化と労働組合運動の強化によって達成されると考えていたといえる。立法過程で前者が手薄となれば、同法の実効性はもっぱら後者の出来次第ということにならざるを得ない。法成立後、現実にはまさにその通りの運びとなった。林基奉案は、法的最低基準という勤労基準法の本来の意義に無頓着な傾向があったが、労働組合重視論という意外なところで、鋭い「現実感覚」を発揮したといえは言い過ぎだろうか。

【草案と3案の関係】 第3期の3案、即ち金用雨案、林基奉案、52年政府案はいずれも第1期の草案又はその修正案の50年政府案と、日本の労働基準法の二つを主に参照している。日本法参照説を裏付けるには、各法案の章立てを日本法のそれと並べてみるだけで十分であろう。⁸⁾ もっとも草案そのものも日本法を大いに参照していたが。

本稿で重要なのは草案と3案の関係である。先行研究においてはこの部分が明白でないからである。これまで検討した法案内容からして、3案の作成時に、日本法だけでなく草案又は50年政府案が参照されたことはほぼ裏付けられたと

8) ここで少々詳しい事例を挙げよう。林基奉案の第38条は最低賃金を決める「賃金委員会」を規定しているが、その条文は日本法第29条の直訳に近い。金用雨案の第29条、「産前産後の女子を本法の規定による休業期間とその後の30日間は解雇してはならない」というくだりは、日本労働基準法第19条の一部の直訳に近い。ただしここで「休業期間」という表現は「休暇期間」に直すべきであった。なぜなら日本法では出産前後に休業を与えるようになっているが、金用雨案では有給休暇を与えるからである。この表記上のミスこそ日本法書き写しの動かぬ証拠である。52年政府案の日本法との関連は前記の内容紹介で既に明白であろう。

思うが、ここではもう少し綿密な証拠を追加してみよう。草案の解雇等の制限条項は、「使用者は勤労者に a 対し 正当な理由なしに解雇、休職、停職、転職、b 減給、その他 c 懲罰を d してはならない」とある。金用雨案の当該条項は、b が「減俸」に、d が同じ意味の違う表現（例えば、してはいけない）に変わっただけで草案とまったく同じ文章である。林基奉案も、a を、例えば「対して」くらいに、c を「加罰」に、d を先の金用雨案と同じ表現に変えただけで、草案と同じ文章である。この条文は外国の立法例にはないし、これだけそっくりだと、草案の書き写しと見るほかない。また草案とずれているカ所が金用雨案と林基奉案それぞれ違うので、両案の間に条文の書き写しがあった可能性は低く、それぞれ草案か50年政府案から直接写したとみるのが順当であろう。立案者の両議員が第1期の労働局草案を入手していたとすれば、当の労働局がその後の政府案作成時にそれを参照できないはずはない。

4. 立法主体

第1期の社会部労働局が立法準備に着手したのは特に突出した行為ではない。労働法制定そのものは初代憲法によって明示された法制的要請であった。また米軍政期には反共主義が圧倒的威勢をふるっていたが、建国早々国づくりの具体的在り方が問われてくると、民族主義が息を吹き返し反共主義と対立する場面が現れた。⁹⁾ こうした雰囲気変化は大韓労総内部にも現れ、反共政治団体から労働組合への変身を掲げる革新派が台頭した。憲法制定に際して労農8箇条の挿入要求、その後の労働法制定要求等の勢いはそうしたエネルギーによって支えられた。¹⁰⁾ とはいえ、大韓労総がみずから労働法案を提案し労働局や国会に働きかけた痕跡はない。¹¹⁾ 「労働者の利益を積極的に代弁すべく（労

9) 韓国政府樹立から朝鮮戦争勃発前までの政治状況については、徐仲錫を参照。当時、慶尚南道労働課に勤めていた深崗燮氏は、米軍政の古い法令のままでは新しい国家として顔が立たないという雰囲気が当時はあり、すべての法令を新国家の名において作り直そうとしたという。そのような雰囲気も素朴な民族主義的雰囲気の反映とみてよからう。

10) この時期の大韓労総内革新派については、金三洙（第4章）を参照。

働局を) 労働部に (昇格させよ)」という要求を労働法制定要求と一緒に出したのを見ると、むしろ労働行政に法制定のイニシアティブを期待した節がある (韓国労総 p351, () 内は筆者)。

かくして労働局に出番が回ってきたのだが、当の労働局は米軍政期に比べてスタッフ数が半減するなどむしろ機構縮小されていた。当時の労働局の様子について前掲 ECA 労働顧問の報告は、労働局長 (後の韓夢淵とは違う人物) をはじめ局内は有力者のコネ付きや右翼政治団体上がり で占められ、米軍政期から勤めていた労政課長の洪永杓を除けば、労働行政に関する素養や知識の備わった人物は見当たらないとしている。また労働法草案を作成したのも労政課である。¹¹⁾ こうした状況から草案は、リベラルな官僚がその専門的能力をテコにかなりの自由度を以て作成したと考えられる。草案はしかし、国务会議を通過し政府案 (50年案) になる過程で労働基準が引き下げられる。経済、治安など他部処の反対があったからであろう。しかも政争によって流会が相次ぐ国会で法案審議は当面進みそうになかった。¹³⁾

第2期以降の立法を促した主動力は大韓労総系勢力から出てきた。特に政権上層部や国会内の保守的意見を黙らせた要因としては、立法に積極的であった大韓労総非主流派が、次期の続投に向けて国会と対立していた大統領李承晩の親衛隊として動員されていたことが決定的であった。また駐韓国連民間救護司

11) 『労働公論』(1972年5月号 p168) における宋元道の発言をみよ。当時、氏は大韓労総の主要リーダーの一人であった。第2期以降の、大韓労総出身議員を中心とする法制定への動きは、大韓労総とは直接関連がなく、全く国会議員達のイニシアティブで始まったことが、氏の発言から読みとれる。当時の朝鮮電業労組委員長で、労働法制定推進勢力であった院外自由党の労働部長であった崔龍洙も筆者のインタビューに答え、大韓労総の組織的関与説を否定した。

12) Earl, p20を参照。当時の局長名は Earl, p16を参照。当時、慶尚南道労働課に勤めていた深崗燮氏は筆者とのインタビューで、当時の労働局内部事情について、米軍政期の人たちが総入れ替わり、また多少の行政経験があったとしても、労働法を読んだこともない人がほとんどであったなかで、洪永杓は飛び抜けていたという。

13) Earl, p20。Earlはこの段階の政府案に対し、労働者保護水準は現状より何も改善されないと失望感を露わにしている。但し彼の不満は主に団体交渉制度の推進に消極的な集团的労使関係法案に向けられていたようにみえる。氏はまた法案は成立可能性がないので、これ以上の議論は無駄だと締め括っている。

令部（UNCACK）の勧告といった外圧も追い風として働いた（金三洙 p243-248）。とはいえ、そうした追い風に乗りつつ法の具体的内容を決める過程で主導権を握ったのは、国会社保委委員長の金用雨であった。また金用雨を後ろで支え、社保委代案を起草したのは社保委専門委員の李恒寧と労働局長の韓夢淵であった（金三洙 p243-244）。特に労働局が政府全体の立場とは別に独自に立法に関与したことは注目される。勤労基準法案（金用雨案）の提案時期は、社保委代案作成が事実上完了して1ヶ月足らずの時点である。前記3人は集团的労使関係法関連の作業を優先しつつも勤労基準法案の準備作業を平行させ、前者が一段落した段階で金用雨案を提案したとみてよからう。

ところで3人は法案作成時に主として何を参照しただろうか。金三洙は李恒寧や韓夢淵からの聞き取りに基づき、日本モデルが強く意識され、日本の立法資料が主に参照されたと強調している。またその背景に、前掲 UNCACK の勧告が主に GHQ 下の民主化された日本をモデルとしていたことを指摘している（金三洙 p243-248）。李恒寧は近年の座談会でも「労使代表から意見も聴取せずもっぱら日本法だけを参照して作った」としている（韓国労働法学会, p179, 180）。

しかし少なくとも勤労基準法に限って言えば、こうした整理ではもう一つの重要な側面が見落とされてしまう。既述のように、金用雨案は日本法だけでなく草案を参照して作成されたからである。もちろん草案そのものも日本法を大いに参照している。しかし草案段階で韓国的特徴の主要部分が出来上がりそれが金用案に継承されたということがここでは重要である。草案との連続性に着目すれば、第1期とそれ以降をつなぐ人物として草案を作成した労政課長の洪永杓が浮かび上がる。氏は第2期以降も労政課長職に止まり新任局長の韓夢淵の活躍を支えていた。李恒寧の回顧談を紹介した前掲座談会では、それとニュアンスのやや異なる次のような発言が注目される。

「私の聞いたところではちょっと違う。…名前は忘れちゃけど、保社部労政局長を歴任した方が（朝鮮）戦争前にすでに草案を作っており、戦争中にそれに基づいて制定したと、その方から聞きましたが」（韓国労働法学会, p181）

ここで「保社部」は1955年以降の部名なのでそれ以前なら「社会部」が正しい。また「労政局長」という職位はないので「労働局長」か、その配下の「労政課長」の誤りであろう。諸般の事実を総合すれば、前記証言の「その方」とは労政課長の洪永杓以外にありえない。氏にとって社保委代案や勤労基準法案（金用雨案）とは草案の延長に他ならなかったのである。それはまた、社保委代案作成に関わった前記4人のうち金用雨と洪永杓の役割が特に大きかったという李恒寧の証言とも重なり合う（金三洙 p327）。やや単純化していえば、草案との連続性には洪永杓、労働基準引き上げには金用雨の役割がそれぞれ大きかったのではなかろうか。

草案の影響は金用雨案に限らない。既に確認したように、大韓労総系議員の林基奉案もまた草案の特徴をほぼ継承している。大韓労総系議員案はその作成経緯が明らかにされていない。とはいえ、勤労基準法に限って言えば、その仕上がり具合からして、専門家を交えた組織だった準備チームの出来映えとはいえない。¹⁴⁾ 法的知識の十分でない少人数の起草作業となれば、日本法より労働基準の高い草案は叩き台として都合がよかったはずである。そのようにして作られた共通性を背景に、林基奉案は国会審議において政府案を牽制し、金用雨案がほぼ無傷で通過するよう手助けした面がある。

14) 同案には拙劣な文章が散見され（特に立法趣旨の部分を見よ）、勤労基準法にふさわしくない団体交渉関連の条項を盛り込むなど、法案としての未熟さが目立つからである。また例えば、賃金の定義にも思慮に欠ける部分があり、時間外労働に対する賃金割増率を折角高く設定した効果を相殺してしまっている。つまり割増賃金計算の基礎となる賃金額について、一切の手当を除いた額と明言している（本文の表3を参照）。1945年以降の激しいインフレに対応して、物価手当など様々な名目の手当が賃金に占めるウェイトは大きかった。同じカ所で金用雨案は「通常賃金」という新造語を使っている。それは、日本労働基準法第37条の「通常の労働時間又は労働日の賃金計算額」という表現に相当するものであり、後の施行令によって具体的に定義され、手当か基本給かという名称に関係なく、定期的に支給される金額は原則としてカウントされるものとなった。当時の軍政法令「最高労働時間」においては「正規賃金 (=regular rate of compensation)」が計算基準額となっていたが、それも諸手当を含む概念であった（国会速記録15回20号 p21）。

5. 国会審議と修正内容

金用雨案を叩き台にして勤労基準法が制定されたことはすでに述べたが、ここでは国会社保委や本会議の審議過程で修正されたカ所をいくつか確認しておこう。まず金用雨案から労働基準が引き上げられた部分をみると、「労働者は……国民経済の秩序を危うくしてはならない」という条項の削除、時間外賃金割増率の引き上げ、解雇者への支給を免除される要件を行政官庁の認定から労働委員会の認定に変えたことなどが挙げられよう（表3参照）。前2項目は林基奉案から採択されたもので、後の1項目は本会議での修正である。

ここで時間外賃金の割増率については敷衍しておく必要がある。米軍政期からの「最高労働時間」法令は米国並の50%割増率を定めていた。但し現実にはそれがあまり守られず、前掲 UNCAK の報告が、法的基準が韓国経済の水準からして高すぎたと指摘するほどであった（金三洙 p246）。そのような背景を考えると、米軍政期の労働局を経験している草案作成者が割増率を控えめに出したのも納得がいく。それが社保委審議で再び50%に戻された。社保委議事録は残っていないが、この問題は本会議でも再び争点となったので論争の様子を少々窺うことはできる。そこでは、せっかく勤労基準法を作って既存の労働基準を「改悪」することは容認しがたいとの論調が支配的であった。特に大韓労働系議員からは、現在も時間外労働のうち夜間労働については6、7割の割増率が適用されているので、割増率を夜間労働については最低60%に上げるべきだ、という強気の修正案まで出された（国会速記録、第15回51号 p6-10）。こうした強気の背後に駆け引きのための誇張がなかったとはいえないが、それなりの根拠はあったと思われる。例えば京城電気労働組合の労働協約（47.8.15）が参考となる。同労組は大韓労働の主要組織の一つで、同協約は包括的労働協約としては韓国最初といわれている。そこには、「最高労働時間」法令の条文をそのまま写した条項がいくつかあり、時間外労働の割増率のその一つであった。同協約は、米軍政の支援をえた右翼の大韓労働が、左翼の全評勢力を排除しつつ職場代表権を認められた直後に締結したものである。拘引な手法で左翼をつぶした後、基層労働者を引きつけるための政策として出てきたといってよ

い（電力労組40年史 p170-172, 金三洙 p111-128）。またその内容においては、後に詳述するが、軍政法令はもちろん米国の法や労働慣行から着想をえた条項がかなりある。大韓労総幹部と米軍政当局の頻繁な接触を考えれば、別に驚くことはないだろう。重要なのは、「最高労働時間」法令が多くの零細企業では絵に描いた餅に過ぎなかったとしても、一部大企業では労働協約に盛り込まれ既得権化しつつあったということである。そのような実態を経験した大韓労総系議員達が、金用雨案の割増率を「改悪」と受け止め強く反発したのも理解できよう。

次に金用雨案から労働基準が引き下げられた部分を見ると、家族手当条項の削除、有給生理休暇日数の減少（月3日⇒1日）、月2日の有給病暇の削除、未成年者の就業時間規制の緩和、処罰の緩和などが挙げられる。本会議議事録を読むと、金用雨議員が家族手当を導入しようとしたのは生活保障の観点からであった。それに対する反論はいろいろあったが、特に、就職難が深刻な時代であり、家族持ち労働者の賃金が相対的に高くなれば、企業がその採用を渋り返ってその労働者に迷惑をかけることになる、といった現実論が優勢であった（国会速記録15回49号 p1-3）。有給休暇日数については、病暇や生理休暇まで含めると1年に100日をこえる（正確には約120日）ので多すぎるという反論が資産家出身の議員から出された。合計日数の多さには多少の驚きもあったようで、これという議論もなく削除案は承認された（国会速記録第15回51号 p10-11）。最後に注目すべきは罰則規定が大幅に緩和されたことである。この修正は法案審議のほぼ最終段階で資産家出身議員の提案で行われたが、その眼目は体罰刑を罰金刑に変えた所にあった。当初、法の施行を監督する勤労監督官の職務怠慢を警戒し厳しい罰則を用意したのとは矛盾する動きである。韓国経済の現実からして、本法が施行されれば、企業家はみんな本法違反で逮捕されるだろうという主張がなされたとき、誰もそれを積極的に否定しなかった（国会速記録第15回54号 p1-2）。法と現実のギャップは立法当事者の間でも相当意識されていたのである。

Ⅲ 韓国的特質の起源

1. 有給休日・休暇

有給休日・休暇は植民地期の雇用慣行に既に現れている。例えば、当時の大企業の一つである南朝鮮合同電気（株）の社則（1937年）をみると、月給制のホワイトカラー（＝社員・準社員）は、日曜日、毎月2日、祝祭日、毎年7日の慰労休暇がすべて有給の休みであった。それに対し朝鮮人労働者の圧倒的多数を占めるブルーカラー（＝傭員）においては、日曜日が休日ではなく、祝祭日数も社員・準社員より少ない。但し日給制でありながら、休日・休暇は月給制社員と同じく有給であった。1931年の調査によれば、休日数は毎月4日が19%、2日が47%で、無休の企業も24%に達していた（宣在源 p99）。南電の休日数は月2日を越えており平均的水準をやや上回る事例といえる。ただ、有給休日がどれだけ一般的であったかは、今のところ不分明である。日本本土の実態については、戦時中は企業の24%が有給休日制を採用していたという調査結果がある（寺尾 p234）。植民地朝鮮の労働条件が日本本土のそれより低かったという一般的傾向に基づけば、有給休日の普及度も朝鮮においてもっと低くなると推論できる。但しその一般的傾向と有給休日の普及度が一致しない可能性もあるので断定は難しい。¹⁵⁾

1945年の解放直後は、従業員自主管理運動の族生に見られるように、各地の職場で旧秩序が崩壊し基層労働者の発言力が増大した。それによって雇用・労働慣行にも少なからず変化があったと見られる。当時の労働運動をリードした全評（朝鮮労働組合全国評議会）は、その結成大会（45.11.5）で一般行動綱

15) 日本本土の戦時中の実態を企業規模別にみると、休日数は雇用規模500人以上の大企業で多いが、有給休日制の普及率は同大企業で11%、10人未満企業で32%とむしろ中小企業ほど高い。戦後は同大企業で97%、10人未満企業で35%と逆転がみられる（寺尾 p234）。戦後活性化された労働組合の活動舞台が主に500人以上企業であったことが、恐らく逆転の原因であろう。以上のことから、戦前の有給休日制は、労働条件の相対的に良好な大企業よりは、古い社会関係を残す中小企業と親和的であった可能性がある。

領を採択し、一日8時間労働制、週休制など、雇用・労働条件を戦後の国際的水準にまで引き上げようとする方針を明らかにしている（全評）。有給休暇制についても年に1ヶ月間と、目標水準は相当高い。とはいえ、それは先進諸国によくある年次有給休暇に近い制度を要求しているのであって、休日・休暇を全面的に有給化しようとする発想とは距離がある。但し独創的な有給化要求が全くなかったわけではない。女性の出産休暇として2ヶ月間の有給休暇を掲げたのがそれである。

労働運動に対応しつつ出てきた米軍政の労働者保護法も有給化には消極的であった。「児童労働法規」（46.9.18）は21才未満女子を対象に出産休暇を与え、としつつ、「無報酬」と、わざわざ明記している（第11条）。軍政の米国人官吏においては、賃金は労働に対応すべきだという考えが強く、働いてない時間の賃金支給については消極的ないし敵対的であった。¹⁶⁾ 一つ例外といえば、法令「最高労働時間」（46.11.7）において、「日曜日その他定休日を除く法定公休日（each legal holiday except Sunday or other legal day of rest）」を有給にしたことである。米国人官吏がそれを容認した背景は不明だが、公定公休日に限っては、法律ではなく労働協約で決めるという違いはあるにせよ、有給化が米国内の相場であったということも影響したであろう。

北朝鮮の労働法令（46.6.24）は米軍政法令より一足先に公布され、南の労働運動側や米軍政を刺激する参照モデルとなった。しかしそこでも有給化傾向はあまり見られない。例えば出産休暇の場合、労使で積み立てる社会保険から手当を支給するやり方であり、企業側の一方的負担となる有給休暇ではない。有給化されたのは、幼児同伴で出勤した女性に与える授乳休憩時間くらいである。また以上は主としてソ連の労働法を範としていたことも付け加えてお

16) この点についての詳細な論証は紙幅の制約上別の機会に譲りたい。一例だけを紹介しよう。北朝鮮から送電が中止となり電力不足による操業短縮を余儀なくされたとき、米軍政は操業短縮時の賃金支給に関するガイドラインを策定した。そこで基本給の50%という最低保障は操業短縮に入って2週間だけなされる。それ以上長くなると賃金は稼働時間に比例するだけで最低保障はうち切られる（NEB, 48.6.16）。

く。¹⁷⁾

全面的有給化傾向を確認できる最初の事例として、ここでは前掲京電の労働協約(47.8.15)を取りあげる。そこでは、法定公休日に加え週休日も有給になっている(第11条)。また出産休暇についても、出産前の無給休暇2ヶ月に加え、出産後は、全評の一般行動綱領通り有給休暇2ヶ月を与えることになっている(第18条)。既に見たように、全評の方針や米軍政法令、北朝鮮の労働法令といった、全国レベルの思想や政策は有給化を促す契機としてはごく部分的なものに過ぎなかった。京電でみる全面有給化は、有給化を追求する基層労働者からの圧力を主動力にして、各職場でバラバラに進行した変化の集積と見なければならない。後に国鉄の事例でも紹介されるが、解放直後は、ホワイトカラーとブルーカラーの身分格差縮小や事実上の月給制化を追求する労働者側の圧力がかなり強かった。工場の稼働率が半分以上に落ち込む状況においては労働時間管理もルーズとなり、激しいインフレの下、生活費保障を優先せざるをえない事情も働いただろう。職場レベルの雇用慣行の変化については、紙幅の制約上、機会を改めて詳論したい。

京電労働協約の内容に、北朝鮮の労働法令にみた有給授乳休憩時間を加えれば、草案の当該内容とピッタリ一致する。草案作成者の洪永杓は米軍政で労働法令が作られる頃には既に労働局スタッフとして勤務していた。また米国人官吏の通訳としても働いたことから重要な場面に立ち会う機会も少なからずあったはずである。¹⁸⁾ 京電労働協約と労働局の関わりについてもすでに述べた。つまり草案作成時において、氏は米軍政期の経緯を一番よく知っている一人であった。そして米軍政が終わり韓国政府に変わった暁に、米軍政期の法令を越えて、一部職場で実現された「理想的」実態を積極的に草案に盛り込んだのである。氏の、その時の考えを直接確かめる方法はないが、草案を継承しつつ立法の立役者となった金用雨議員の国会審議における発言は一つ参考になろう。

17) 「北朝鮮労働者及び事務員に関する労働法令」(『朝鮮経済』1巻4号, 朝鮮経済社, 1946年8月, p24-30)。ソ連法の場合は、佐々木(p112-122)を参照。

18) Earl, p20, 注12)の深崗燮の証言を参照した。

休日・休暇の有給化に反対する議員は、週休日まで有給にすれば日給制は意味を失うと、慎重論を展開した。それに対し金用雨は、その日の糧を心配する貧しい労働者は収入減少を何より恐れており、無給休日なら労働者が休もうとせず、最低限の休日も確保されなくなるとした。また労働コストの増加問題については、前もって休日分を含めて賃金を計算しておけば、計算上の違いはあっても総額は変わらないとした。即ち月給制にしろというのと同じである。国会社保委では当時最大工場の一つであった朝鮮紡織（株）の女性労働者を対象に聞き取り調査を行ったが、そこでも生理休暇は、日数を減らしてでも有給にしてほしいという意見が多数派であった（国会速記録15回51号 p 5, 6, 52号 p 9）。

2. 解雇等の制限

解雇に「正当な理由」の開示をもとめる条項も、京電の労働協約（1947年）に見られる。但し条文内容には多少の差があり、草案のように様々な懲罰を並べることなく、「正当な理由」の開示は解雇の場合にのみ限定されている。既述の通り同労働協約には先任権条項、苦情処理条項など米国流の影響が大きい。解雇等の制限条項も米国労働協約を手本にして取り入れたとみてよからう。

次に参考となるのは、1948年6月14日付で国会に提出された「労農8箇条」である。これは大韓労総が初代憲法への挿入を要求して提出したものであるが、当時の政治的雰囲気や大韓労総内部の革新派の台頭という状況の下、革新的内容を多く含んでいる。その第5条は、労資協議会を通じた従業員の経営参加をうたっているが、労使協議会の判定なしには解雇、停職その他処分をしてはならないとしている。

草案は「正当な理由」という表現からして、直接には米国労働協約を手本にしていた可能性が高い。「労農8箇条」の人事同意約款に比べると、「正当な理由」条項はよりマイルドな規制といえる。またこの条項が国会審議過程で目立った反対にあった痕跡はない。

3. 退職金条項

退職金支給を立法によって強制した事例としては、戦前期日本の「退職積立金及び退職手当法」(1936年)がある。しかしこの法は植民地朝鮮に適用されなかった。またその支給額は賃金の何割という計算でいくと、1953年勤労基準法の $1/4 \sim 1/3$ 程度の低い水準にある(李ヘヨン p11から試算)。財源の一部を労働者の賃金から拠出すると、自己都合による退職には支給額が減らされるなど、運用方法も大きく異なる。従ってこれを勤労基準法に直接結びつけるには無理がある。

勤労基準法にみる、勤続何年に賃金の何ヶ月分という表現の先例は、植民地朝鮮時代の大企業の退職金制度に見られる。例えば、南朝鮮合同電気(株)の退職慰労金規程(1937年6月)の事例はよい先例であろう。この事例では従業員の身分によって支給水準に格差を設けているが、勤労基準法の支給水準は、もともと支給額の少ない傭員層(=現業労働者層)のそれと近似している。解放以降の大企業では、身分格差が縮小または廃止されるなかで、現業労働者層もより手厚い退職金制度の適用をうける傾向にあった。¹⁹⁾ 退職金条項はそのような実態に支えられていたのである。

4. 月次有給休暇

月次有給休暇条項は、草案の月1日有給休暇と2日病暇という内容から、国会審議で2日病暇が削られて成立したことを既に確認した。それでは草案のあのユニークな発想はどこからきたのだろうか。今度は例の京電労働協約を見ても類似の内容は見当たらない。

【鉄道争議の妥結案】 草案とほぼ同じ内容を見つけたのは鉄道労働争議(1946.9.13~10.14)の妥結案においてであった。その争議は国鉄4万名労働者を巻き込み、全評の主導する9月ゼネストの導火線となった。民衆の組織

19) 紙幅の制約上、詳細については別稿に譲りたい。既発表の文献としては、取りあえず拙稿(1997)を参照。

化において圧倒的優位を持っていた左翼と、それをずっと敬遠してきた米軍政との葛藤がそこにきて一気に表に吹き出した。それはまた、米軍政の露骨な左翼つぶしと右翼育成政策の始まりでもあった。²⁰⁾ 争議のはじめ、右翼大韓労総は職場の少数派にすぎず、左翼全評の呼びかけに応じ共闘せざるをえない雰囲気であったが、途中離脱し鎮圧する側に回った。10月14日の妥結案は、血なまぐさい鎮圧作戦が終了した後、大韓労総系の職場代表と、使用者である米軍政運輸部長の間で締結されたものである。当たり前であるが、労働部が斡旋に積極的に立ち回ったことも確認できる。²¹⁾

争議労働者の要求のうち、本稿の関心に直接関わる部分は日給制反対である。即ち解放直後の国鉄では、現業労働者の賃金が事実上月給制化していたと見られ、運輸当局がそれを日給制に戻したことに労働者が反発したのである。運輸当局が日給制化を推進した狙いは労働時間管理の引き締め、もっと具体的にいうと、毎月支給の賃金額から欠勤日の分を差し引くことによって欠勤を防止する所にあったと思われる。その背景にあるのが長期欠勤者問題である。その事情は様々で、解放直後の混乱期に家の事情で帰郷して職場に復帰していない者、病気や出産等で長期欠勤する者があり、そしてもっとも一般的だったのは、深刻な食料不足の時代であっただけに、お米を求めて列車で田舎に出かける者であった。²²⁾ 運輸当局はそれまで慣例であった列車のただ乗りも禁じたようで、乗車バスの支給要求も争点の一つであった。

【準月給制】 さて妥結案をみると、日給制を準月給制に変えたとしその一環として、毎月1日の休暇と2日までの病故欠勤を認めるとなっている（韓国労総 p327）。ちなみに『鉄道労使協定書収録集』所収の協定書には、「月1日の月次休暇」という表現になっている（鉄労1992年, p49）。しかし月次休暇

20) 金三洙はこの一連の騒擾は、左翼つぶしと右翼育成の期をねらっていた米軍政側によって意図的に仕掛けられたとまで断言する（金三洙 p75）。

21) 漢城日報（46.10.6）、独立新報（46.10.5, 10.6）。争議の顛末については、金洛中（p66-70）、韓国労総（318-327p）、鉄労50年史（p19-25）、金南植（p235-240）を参照。なお、日本語文献としては中尾が比較的詳しい。

22) 「全国労働者新聞」1946.4.5, 4.12, 5.3, 7.15, 7.29, 8.23,

という語は勤労基準法の国会審議過程で作られたと考えられるし、当時の新聞報道内容と照合してみても、先に紹介した韓国労総（1979）の方が原文に近いと判断される。²³⁾ 前記の病故欠勤2日については60日までの積立が可能で、年24日までは賃金に影響しない（＝差し引かない）としている。休暇1日については、有給とは明記されていないが、諸般の状況からして有給とみて差し支えない。もう一つ、病故欠勤の要件として何らかの証明書を求める記述が見当たらないのも注目される。作成時期が妥結案より約1年遅い前掲京電の労働協約では、有給病故休日を毎月5日間まで（最大180日まで積立可能）と多めに認め、会社の指定する医師の証明を要件としていた。病故休暇とは普通はそのようなものであろう。それでは妥結案に要件を見かけないのは何らかのミスによる書き漏らしと片づけてよいだろうか。そうとは思えない。妥結案の病故欠勤は、軍政法令「児童労働法規」上の有給病故休日（sick leave）と似ていて、後の京電労働協約に現れた有給病故休日とはやや違う意味を持たされていたと考えるからである。「児童労働法規」は鉄道争議の最中に公布され、妥結案の締結時期はその3週間後である。いずれも労働部が関与していることから、両案は作成時期や作成主体が重なり合っているといえる。同法令第11条は、21歳未満者に対し毎月2日半以上（毎年30日まで積立可能）の有給病故休日を与え、2日までは文書的証明を求めないとある。即ちちょっとした体調不良とか、使い方によっては病気以外の私的用務に使える余地もあり、実質は一般の有給休暇とあまり変わらない。この法令が北朝鮮労働法との対抗を強く意識して作られたことはすでに述べたが、毎月2.5日という中途半端な日数も決して偶然とは思えない。北朝鮮の労働法は、16歳未満少年に年1ヶ月の有給「定期的休暇」（＝年次休暇に相当する）を与えていたが（第12条）、その年30日という相場をまず意識しそれを月割りに直し2.5日にしたのではなかろうか。

23) 月次休暇という語は前掲の草案や第3期の3案には見当たらず、国会社保委修正案にはじめて現れる。社保委修正案では各条文に見出しが付けられたが、その際、日本法の年次有給休暇にちなんで月次有給休暇という見出し語が作られた可能性が高い。また妥結内容を報じた新聞記事では、東亜日報（46.10.15）が比較的詳しい。

とすれば、同法令の有給病故休日は、当初から有給年次休暇の代わりを期待されていたことになる。時期的にはもっと後のことではあるが、鉄道労働者が病暇を有給休暇とほぼおなじものと受け止めていたことを示唆する証拠もある。つまり病暇を使わなかった場合、その日の賃金分を手当として受け取ろうとしたのである。そうしたやり方は年次や月次有給休暇においては慣例になっている。²⁴⁾

かくして妥結案の内容を月3日の有給休日とみることができれば、それをなぜ準月給制と呼ぶのかも理解できる。月給制なら週休日を含む月4・5日以上の日が有給であるが、日給制では無給である。月3日有給休日はその中間に当たるという意味で準月給制であろう。この妥結案を「旬給制」と報じた新聞もある（漢城日報46.10.15）。一見、わかりにくい受け止め方だが、毎10日に1日ずつ（＝毎月3日）休んでも賃金は変わらないとの理解であれば、賃金は10日単位の定額制という意味で、旬給制というイメージも生まれやすい、というのが筆者の解釈である。

【年次有給休暇の代わり】 労働者の要求に応えるという事情から準月給制と呼ばれたものの、その制度は内容面でいうと、有給年次休暇を月割りにしたのと変わらない。草案には年次有給休暇が入っていなかったことを思い出して頂きたい。即ち草案作成者の洪永杓は、月次休暇や病暇を年次有給休暇の代わりと見ていたといえる。大胆な推測であるが、月次休暇や病暇案を米国人の高位官吏が了承した背景には、それが米国にも一般化されている年次有給休暇に相当するとの認識があったからではなかろうか。この制度は、米軍政の韓国スタッフ等の仲介により、米国人官吏には年次有給休暇として、労働者には準月給制としてそれぞれ説明されたのではなかろうか。

24) 『鉄労』(54.9.6)を参照。ここでいう病暇とは、鉄道労働者に適用される1949年制定の公務員法上のものと見られる。同法は20日の有給年次休暇と20日の有給病暇を与えるとしている。1954年の時点でも、労働者は、病暇の権利を病気のときのみ発生すると考えるのではなく、一般有給休暇と厳密に区別していなかったのである。

草案段階では週休日が有給休日となっているので、月次有給休暇や有給病暇を準月給制と考える必要もなくなり、年次休暇の代わりという性格がよりはっきりしてくる。次の金用雨案の段階で年次有給休暇という項目を新たに追加した理由は明らかでない。ただ、年20日という相場を前提にしていたことから、とうも月次病暇に対する解釈が草案作成当時と微妙に変わったせいではないかと推測する。月次病暇を一般休暇と完全に違うものであると解釈すれば、草案の月次休暇1日だけでは、年12日の有給休暇となり、日数に物足りなさを感じることになる。そこで年次休暇を新たに追加し20日の休暇日数にしたのではなかろうか。

結 び

冒頭で宣言したように、勤労基準法の韓国的特徴を示す条項の成立過程を辿ってみた。国会内の立法プロセスを見た限り、大韓労総系議員の役割は立法を促す動力としては大きかったが、法の内容決定に果たした役割は案外小さく、労働組合とは比較的関連の薄いリベラルな議員や官僚の役割が大きく見えた。とはいえ、国会の外の、労働局草案の作成経緯を辿ると、リベラルな官僚の想像力も現実世界によって方向づけられていた。言い換えれば、特徴的条項はリベラルな官僚という糸を介して、当時の大企業の実態につながっていたのである。そこでは、植民地期の大企業における雇用慣行を一応の踏み台にし、米国を含む戦後の世界基準からインパクトをうけつつ、独自の雇用慣行が形成されつつあった。その主たる動力が基層労働者から出てくる圧力であったことはいうまでもない。

勤労基準法に投影された雇用慣行の特徴に注目しよう。月給制化、すべての休日・休暇の有給化、累進的退職金制度にみられるのは、処遇制度の生活保障主義化と呼ぶにふさわしい。これらの事柄は、日本や米国では労働協約によって達成されることが多いが、韓国では直接立法によって追求されるようになった。

国会審議中の最大の争点は法と現実の乖離問題であった。特に最大の雇用主

である政府自身が予算の制約によって公務員の処遇をこの法とおりできないという問題が持ち上がり、法案審議は延期を余儀なくされた。最後の段階で罰則規定がゆるめられたのも、議員達が法の実効性に自信がなかったからである。それは、大企業の実態を念頭に置いて起草された法案の限界でもあった。

こうした現実論に対応して、立法の立役者、金用雨議員は自前の理想論を展開した。どうせ作るなら理想的ものをつくるべしと。また大韓労総系の林基奉議員案の立法趣旨文には、勤労基準法の目的達成は、労働組合法の制定によって労働運動を育成することによってはじめて達成されるとした。何れも法律論としてはちぐはぐであるが、現実には一理がある。勤労基準法が公布されると、労働組合からは勤労基準法の内容を実現しようとする動きが現れる。例えば国鉄労組は、同法と同じ内容の退職金制度を約束する労働協約を勝ち取る。要するに、労働組合のある大企業が先に走り出したのである。同法は主に公企業であった大企業の実態を投影して作られ、今度は逆にそうした企業の実態に影響を及ぼしたのである。勤労基準法は最低基準として底辺層の底上げに貢献したというより、中心部一帯に形成されたスタンダードであり、到達すべき目標であった。²⁵⁾

25) この論文は、日本学術振興会の科学研究費補助金（2000～2001年度）をうけてなされた研究成果の一部である。

参考文献

〈韓国語文献〉

韓国鉄道労働組合『鉄労50年史』1997年

韓国電力労働組合『電力労組40年史』1988年

『鉄労』（縮刷版，1982年）

韓国電力公社所蔵の労働協約，社則関連資料

韓国法制研究会『米軍政法令総覧』英文版

韓国労働法学会「韓国労働法学会創立40周年記念 元老懇談会」（『労働法学』8号，1998年12月）

韓国労働組合総連盟『韓国労働組合運動史』1979年

金南植『南労党研究』トルベゲ，1984年

金文永『勤労基準法解説』文理社，1955年

金炯培「労働法制35年の回顧」（韓国経営者総協会『労働経済年鑑』1982年版）

『勤労基準法 第7版』博英社，1999年

『国会議案沿革集』大韓民国国会事務局

『国会議案』（原本ファイル）大韓民国国会事務局

『国会定期会議速記録』大韓民国国会事務局

『大韓民国国会史』（v.1制憲国会～第3代国会）大韓民国国会事務局

朝鮮行政学会『軍政法令集』1947年

徐仲錫『韓国現代民族運動研究2 - 1948～50民主主義・民族主義・反共主義 -』歴史批評社，1996年

南朝鮮過度政府労働部『労働関係法令集』1948年

李ヘヨン『日本の退職金制度』韓国労働研究院，1997年

『労働公論』労働問題研究所，ソウル

『東亜日報』

『独立新報』

『漢城日報』

『全国労働者新聞』

〈その他〉

金三洙『韓国資本主義国家の成立過程1945-53年』東京大学出版会，1993年

金鎔基「1950年代韓国企業の経営管理と労働者」（『大原社会問題研究所雑誌』No. 469，1997年12月）

宣在源『植民地と雇用制度』東京大学大学院経済学研究科博士学位論文，1996年3月

中尾美智子「米軍政・全評・大韓労総(3)」(東京大学『経済学論集』51-1，1985年4月)

中窪裕也『アメリカ労働法』弘文堂, 1995年

中山和久『ILO 条約と日本』岩波新書, 1983年

日本労働協会編『アメリカの労使関係』1988年

寺本広作『労働基準法解説』時事通信社, 1948年(『日本立法資料全集 別巻46』信山社, 1998年復刊本)

Meacham, Korean Labor Report, Prepared for The Secretary of Labor by Stewart Meacham, Labor Advisor to the Commanding General USAFIK

Earl, Report on Korean Labor by Stanley W. Earl, Labor Advisor, Economic Cooperation Administration Mission to Korea, April 8, 1950

G-2 Periodic Report, Headquarters, USAFIK, 27 Sep. 1946Mi

NEB (National Economic Board, South Korean Interim Government), Minutes of Wage Stabilization Committee, 14 June 1948