

## 第5章 韓国

### 1. はじめに

#### (1) 非正規労働者の労働条件と処遇の実態

韓国において「格差問題」は、依然として最大の社会的問題として位置づけられており、その中核には非正規雇用に対する差別の問題がある。韓国では、こうした非正規雇用に対する格差問題を解決するために、非正規保護法ともいわれる「期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律（以下「期間制法」という）と「派遣勤労者保護等に関する法律（以下「派遣法」という）をそれぞれ制定・改正し、2007年より施行している。

上記のうち、「期間制法」は、期間制労働者及び短時間労働者（以下「期間制労働者」という）に対する不合理な差別を是正するとともに、期間制労働者の労働条件を強化することを目的として制定された法律であり（同法第1条）、「派遣法」は、労働者派遣事業の適正な運営を図るとともに、派遣労働者の労働条件等に関する基準を確立するために制定された法律である（同法第1条）。これらの法律は、期間制労働者及び派遣労働者が不当に差別されることを防止するための特別な規制を設けている。すなわち、期間制労働者や派遣労働者（以下、「非正規労働者」という）は、職場において不合理な処遇を受けた場合、期間制法や派遣法に基づいて労働委員会に差別行為に対する是正を求めることができる。そこで、労働委員会は、当該差別行為に合理的な理由がないと判断されると、是正命令を下すこととなる。

このような非正規労働者に対する差別是正手続は、スタートしてからもう10年となる。しかし、効果の面では、当初の予想より申し立て件数が少ないなどの問題が指摘され、2014年には法改正をして、「確定した是正命令の効力の拡張」と「懲罰的損害賠償制度」を新たに導入するなど、その実効性を図るために様々な努力をしている。

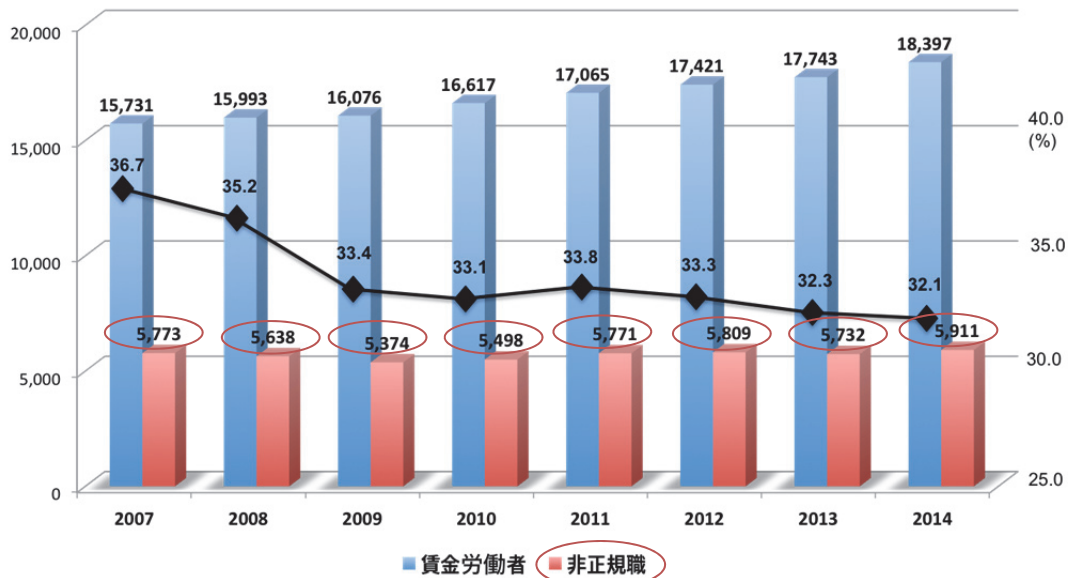
そこで、本稿では、非正規労働者における均等待遇（差別禁止）について検討するが、非正規労働者の差別問題については、主に労働委員会の差別是正申請と関連して行われるため、同制度を中心に検討する。具体的には、第1に、本論に先立って、非正規労働者の労働条件や実態について検討する。第2に、労働委員会における差別救済の判断基準やプロセスについて検討する。第3に、差別救済の履行確保手段として、労働委員会における処理状況や問題点等について分析する。

#### (2) 非正規労働者の規模

韓国における非正規労働者は、1998年のIMF危機を乗り越える過程で急増するようになった。その結果、2014年3月現在における非正規労働者の数は、下記の図表5-1のように

5,911,000 人まで増え、全体賃金労働者 18,397,000 人の 32.1% に当たる規模となっている<sup>1</sup>。

図表 5-1 非正規労働者の規模及び比率 (単位：千人、%)



出所：韓国統計庁「経済活動人口調査 勤労形態別付加調査」

【参考】以上の非正規労働者を、2012年のOECD(経済協力開発機構)の基準をもって再算定すると24.7%となり、OECDの平均である11.8%に比べて、遥かに高い水準である<sup>2</sup>。

図表 5-2 非正規労働者の労働実態 (単位：千人、%)

区分	合計	5人未満	5-9人	10-29人	30-99人	100-299人	300人以上
賃金労働者	18,397	3,522	3,213	4,059	3,603	1,774	2,226
非正規労働者	5,911	1,649	1,167	1,369	1,030	360	337
(賃金労働者の中の割合)	32.1	46.8	36.3	33.7	28.6	20.3	15.1

出所：2014年3月の「経済活動人口調査 勤労形態別付加調査」

【参考】非正規労働者の分布をみると、企業の規模が小規模であるほど、非正規職の比重が高くなる特徴が見られる。

韓国の企業が非正規労働者を雇用する背景には、次のような2つの理由があるといわれる。その1つは、非正規雇用は、企業にとって景気の変動に対応しやすいことである。特に、期間制(有期雇用)労働者の場合、合計2年を超えない範囲であれば、契約期間を数回に亘って更新されても無期契約にはならないために、非正規労働者の大半を占めている。

もう1つは、非正規労働者の場合、正規労働者に比べて賃金や福利厚生などにおいてコス

<sup>1</sup> この非正規労働者をより詳細にみると、そのうち、限時的労働者は3,401,000人、時間制労働者は1,917,000人、非典型労働者は2,151,000人となっている。ここでいう「限時的労働者」とは、労働契約の締結有無にかかわらず、非自発的理由により継続雇用が期待できない労働者をいう。そして「時間制労働者」とは、通常の労働者より労働時間が短い労働者をいい、「非典型労働者」とは、派遣・請負・家庭内雇用・日雇いなどをいう。

<sup>2</sup> スペイン23.6%、ポルトガル20.7%、ポーランド26.9%、ドイツ13.9%、フランス15.2%、日本13.7%、イタリア13.8%、アイルランド10.2%、イギリス6.3%など。

トが低いことである（図表5-3参照）。

図表5-3 正規労働者と非正規労働者の賃金比較（単位：万ウォン、%）

月平均賃金（万ウォン）	2013年3月		2014年3月	
	賃金	比率	賃金	比率
賃金労働者	217.1		223.4	
正規労働者	253.3	100.0	260.1	100
非正規労働者	141.2	55.7	145.9	56.1
限時的雇用(有期雇用)	159.1	62.8	164.5	63.2
時間制雇用(短時間雇用)	65.1	25.7	67.1	25.8
非典型雇用(派遣、請負等)	137.0	54.1	144.6	55.6

出所：2014年3月の「経済活動人口調査 勤労形態別付加調査」

【参考】非正規労働者の賃金は、正規労働者の半分強程度に止まっている。

## 2. 非正規労働者に対する差別

非正規労働者に対する差別は、冒頭で述べたように、労働委員会が主に担当している。すなわち、非正規労働者は、不合理な処遇を受けていると思った場合、期間制法や派遣法に基づいて、労働委員会にその差別に対する救済申し立てをすることができる。この場合、労働委員会は、まず、比較対象者を選定し、当該処遇が合理的な差別かどうかを判断したうえで、不合理な差別に当たると判断した場合は是正命令を下すことになる。以下では、労働委員会における差別救済について、具体的に検討する。

### （1）比較対象労働者の範囲

#### ア. 概要

差別判断をするためには、期間制・短時間・派遣労働者と比較できる他の対象が存在する必要がある、比較対象労働者は、不利な処遇の有無を判断する比較基準としての役割のみならず、是正指導の内容を決定する基準にもなる。

#### イ. 期間制・短時間・派遣労働者の比較対象者

期間制労働者の比較対象労働者は、①当該事業又は事業場において、②同種又は類似した業務に従事する、③期間の定めのない労働契約を締結した労働者（期間制法第8条第1項）であり、短時間労働者の比較対象労働者は、①当該事業又は事業場において、②同種又は類似した業務に従事する、③通常労働者（期間制法第8条第2項）であり、派遣労働者の比較対象労働者は、①使用事業主の事業内において、②同種又は類似した業務を遂行する労働者（派遣法第21条第1項）である。

＜比較主体＞	＜比較対象労働者＞
期間制労働者	同種又は類似した業務を遂行する無期契約労働者
短時間労働者	同種又は類似した業務を遂行する通常労働者
派遣労働者	派遣先の事業内で同種又は類似した業務を遂行する労働者

期間制労働者の比較対象労働者は、①当該事業又は事業場において、②同種又は類似した業務に従事する、③期間の定めのない労働契約を締結した労働者（期間制法第 8 条第 1 項）であり、短時間労働者の比較対象労働者は、①当該事業又は事業場において、②同種又は類似した業務に従事する、③通常労働者（期間制法第 8 条第 2 項）であり、派遣労働者の比較対象労働者は、①使用事業主の事業内において、②同種又は類似した業務を遂行する労働者（派遣法第 21 条第 1 項）である。

#### ウ. 比較対象労働者の判断基準：「同種又は類似した業務」の従事の有無

ここでいう「同種又は類似した業務」とは、職種、職務及び作業内容の同一性・類似性を有している者を言い、①業務の内容及び種類、②当該業務の遂行方法、③作業の条件、④業務の難易度・権限、⑤相互代替可能性などを総合的に考慮して判断する。

判定例は、概して「業務の同種又は類似性」に対して、①「主たる業務ないし中心的な業務」の同種・類似性（K 大学事件、ソウル行政法院 2009.2.6 宣告 2008 グハップ 22747）、②形式的な業務分掌ではなく、「実際に遂行する業務」基準（K 銀行事件、大法院 2012.3.29 宣告 2011 ドウ 2132）、③「核心要素」において本質的な差異がなければ、他の要素で差異があるとしても、同種・類似性を認定（C 公社事件、大法院 2012.1.27 宣告 2009 ドウ 13627）する傾向を見せている。

#### エ. 比較対象労働者の存在時点

比較対象労働者は、原則的に使用者による差別的処遇のあった時期に存在しなければならない。従って、差別是正調査の時点において、退職または組織改編、人事異動、雇用終了などによって、比較対象労働者がいないとしても、差別的処遇があった当時に比較対象労働者があったとすれば、その労働者を比較対象労働者として選定することは可能である。

#### オ. 関連争点

裁判例は、公務員法が優先的に適用される公務員も、賃金を目的として労務を提供しているため、労働者性が認められ、比較対象労働者になると見ており（ソウル高等法院 2011.1.27 宣告 2010 ヌ 21794 判決）、同種又は類似した業務に従事する比較対象者が複数存在する

場合には、できるだけ、資格、経歴などの類似した者を選定するのが望ましい（ソウル行政法院 2011 グハップ 8734; ソウル行政法院 2011 グハップ 8857; 中央労働委員会 中央 2008 差別 7 など）との立場である。

## （2）差別禁止領域

改正前（2013.9.23 以前）において、期間制・派遣法による差別禁止領域は、「賃金、その他の労働条件など」に止まっており、それ故に、賃金、その他の労働条件に、成果賞与金、季節ボーナスなどが、差別禁止領域に含まれるかどうかをめぐって議論があった。

そこで、最近、改正された期間制法（2013.9.23 施行）は、不利な処遇をしてはならない対象を、「賃金、賞与金、経営成果金、その他の福利厚生などに関する事項」として、具体化かつ細分化して明示することで、差別禁止領域を明らかにした。

## （3）不利な処遇

### ア. 不利な処遇の意味

「不利な処遇」とは、期間制・短時間・派遣労働者が、比較対象労働者に比べて、賃金、その他の労働条件などにおいて、低い待遇を受けることを意味する。

「不利な処遇」の有無を確認することは、合理的な理由を審査する前の段階として、比較対象者との比較を通じて、客観的に不利な処遇があるかを確認することである。すなわち、「差別的処遇」とは、「不利な処遇」をするに当たって、合理的な理由が無い場合をいう。

### イ. 判断原則

期間制・短時間・派遣労働者に支給される賃金及び労働条件に細部支給項目が存在する場合、これに相応する比較対象労働者の細部支給項目と比較して判断するのが原則である。

### ウ. カテゴリー化による比較・判断

①賃金及び労働条件における特定の部分は、比較対象労働者より高い反面、他の特定の部分は低い場合、②期間制・短時間労働者が特定賃金及び労働条件に対して、比較対象労働者に比べて不利な処遇を受けたと主張する反面、使用者はその特定の賃金及び労働条件の代わりに、他の名目の賃金及び労働条件を提供したことを主張して争う場合のように、支給項目別の比較が現実的に困難な場合には、比較可能な賃金及び労働条件を1つのカテゴリーにまとめて比較することができるが、この場合、実際に提供された労働に応じて支給される給付（延長・夜間・休日労働手当など）は、比較のカテゴリーから除外される。

### エ. 短時間労働者の場合、時間給として換算して比較

短時間労働者は、時間給の賃金として定められるので、通常労働者の賃金を時間給の賃金



として換算して比較を行い、仮に時間給として換算し難い場合（月給制）には、時間比例の原則を適用して比較を行うが、この場合、所定労働時間に対して通常的に支給される賃金を基準として算定される時間給を原則とする。

#### （４）不利益処遇における「合理的な理由」

使用者が期間制・短時間・派遣労働者を、比較対象労働者に比べて不利に処遇するに当たって、合理的な理由があれば、当該不利な処遇は正当化され、差別処遇には当たらない。

この際、「合理的な理由」が何を意味するかについては、具体的な規定はないものの、「恣意的ではないこと」を意味することとして理解するのが一般的な見解であるが、恣意禁止の原則とは、本質的に相互同様なことを恣意的に不平等に取扱い、または本質的に相互に異なることを恣意的に平等に取り扱うことを禁止することを意味する。

具体的に合理性を判断するに当たって、以下のような状況が考えられる。

##### ア．短期雇用の特性による不利な処遇

期間制労働という雇用形態、すなわち、短期雇用という特性による相違は、合理的な理由があるものと見ることができるが、これは長期雇用及び継続労働を前提として支給する賃金及び労働条件(例：長期勤続退職者に対する功労報奨的な特別支給金品など)において、期間制労働者を排除することは、合理的な理由があるものとして見ることができるためである。

賃金ピーク制労働者ら(比較対象労働者)の中で、中学生、高校生、大学生の子女を持つ職員に対しては、「福祉・旅費運営指針」で定めるところにより、学費の100%を学資金として支給したが、原告ら(期間制労働者)に対しては、これを支給しなかった事案(K銀行事件)の場合、①子女学資金は、労働者の長期勤続を優遇・奨励し、長期勤続した労働者の生活を配慮して、その功労を報奨するための福利厚生制度として見られる点、②参加人の福祉・旅費運営指針によると、子女学資金の一般的な支援対象は、国内で中学以上の学校に在学中の子女となるものとみられるが、参加人が採用した労働者の大半は20代として、彼らが婚姻した後、子女を出産・養育して子女学資金の支援対象となるまでには、長期間の勤務が必要になるものと見られる点に鑑みると、子女学資金が原告らに適用できる性格の福利厚生制度とすることができないため、これを原告らに対して支給しないことは合理的な理由があると言えるので、差別的処遇に該当しないと云える(ソウル高等法院 2010.11.11 宣告 2010 又 15577 判決)。

但し、長期勤続の誘導の目的ではない実費弁償的な金銭(昼食代・交通代)の差等支給は、合理的な理由がない(ソウル高等法院 2010.12.3 宣告 2010 又 17139 判決)とした裁判例もある。

### イ. 派遣労働の特性による不利な処遇

昇進機会の排除など、不利な処遇の原因が、派遣労働という雇用形態の属性による場合には、合理的な理由があると解される。

### ウ. 業務の範囲・強度が異なる場合

業務範囲や業務を遂行する物理的な環境は、労働の量・質と直結されて賃金決定の重要な要素となるため、業務範囲や業務環境による労働強度の差異による賃金及び労働条件における不利な処遇は、合理的な理由になり得る。

大型バスの運転手と中型バスの運転手に対して、通常時給（基本給）、賞与金、無事故手当は、その金額において差等支給されているものの、勤続手当は中型バスの運転手に対してはまったく支給されていない場合、大型バスは中型バスに比べて、乗車人員、車両の長さ及び総重量など、車両自体が大きくて、相対的に交通渋滞が多くて交通環境が複雑な市内路線を運行し、大体運行時間が長くてバスの便数間隔が短い上、平均輸送人員が約2倍程度に至るなど、さらなる労働強度を要すると言える点、中型バスの運行に比べて大型バスの運行は、運行路線などに鑑み、事故の危険にさらに曝されており、実際にバス1台当たりの事故率が遥かに高く、それにより、大型バスは車両運行において技術的な操作能力と高度の集中力が要求されて、より大勢の乗客に対する責任を取らなければならないという関係上、心理的な負担はさらに大きいと言える点、上記のような労働強度の相違によって、中型バスの運転手は1日中勤務する代わりに隔日制で勤務する反面、大型バスの運転手は1日2交代制で勤務するなど、勤務形態を異にしている点など、諸般事情を総合して考慮する際、会社が中型バスの運転手と大型バスの運転手の間に、通常時給はもとより、賞与金、無事故手当などにおいて差をつけることは、合理的な理由のある差別であると言える。

しかしながら、勤続手当は、1年以上勤続した労働者に支給されるものではあるものの、原告などの期間制労働者の場合、特別な事情のない限り、継続している労働契約を更新してきた事情に鑑みると、相互の労働条件の差異を勘案してその額を異にすることは理解できるが、勤続手当をまったく支給しないことは、期間制労働者である理由のみで差別処遇をするものとしは見られない上、他に合理的な理由があると見ることは難しい（ソウル行政法 2010.1.2 宣告 2009 グハップ 28407、28155 判決）。

### エ. 業務の権限・責任などが異なる場合

権限・責任の強度によって賃金に差をつけることは、合理的な理由となり得る。すなわち、権限・責任の程度を、賃金決定には反映しないとしても、それに相応する代価を別途の手当名目（職責手当、職級手当など）として支給する場合、かかる権限と責任を有していない期間制・短時間労働者を手当支給対象から除外しても、合理的な理由が認められるだろう。

#### オ. 採用条件・基準・方法の手続が異なる場合

採用条件・基準（経歴及び資格証などの要件）が、当該事業場の賃金決定の要素だとすると、その範囲内での不利な処遇は正当化され得るし、採用条件・基準が業務遂行と関連があり、これに基づき労働条件を異にする場合にも、合理的な理由として認められるだろう。

非常勤講師と講義招聘教授は、資格要件が異なっているため、相互に異なる基準によって、賃金などが決定されても、これを合理的な理由のない差別であるとは断定し難い（ソウル行政法院 2009.2.6 宣告 2008 グハップ 22747）とした、事例がある。

しかし、採用方法・手続は異なっているものの（公開採用/非公開採用、筆記試験/面接など）、期間制・短時間労働者が比較対象労働者と同一の条件及び内容の労働を提供する場合には、採用方法・手続が異なるという事情のみでは、不利な処遇を正当化する合理的な理由にはなり難い。

#### カ. 労働生産性の低い場合

期間制・短時間労働者の労働生産性が低いことが、直接的な労働の結果により確認されたものではなく、先験的な評価及び偏見によるものであれば、これは合理的な理由として認定できない。

しかし、実際の業務遂行の結果である労働の質・量が、比較対象労働者に比べて低いことを理由として、賃金体系に応じて差等をつけたとしたら、これは合理的な理由として認定できるだろう。すなわち、期間制・短時間労働者の労働生産性が、比較対象労働者より低いことが、客観的に立証される場合には、合理的な理由が認められるだろう。

#### キ. 法定手当（法によって支給義務のある手当）の場合

延長・夜間・休日労働の加算手当（勤労基準法第 56 条）、年次有給休暇手当（同法第 60 条第 5 項）など、法定手当は合理的な理由がない限り、同一の基準に従って支給しなければならない。

法定手当算定の基礎となる通常賃金・平均賃金の算定方式を、正規労働者と非正規労働者との間に、処遇を異にする場合には不利な処遇に該当し、使用者はこれに対する別途の合理的な理由を提示しなければならない。

#### ク. 労働協約に基づく差別的処遇

労働協約において適用範囲を正規雇用及び非正規雇用と定めている場合、非正規労働者も組合員の資格がある。この場合、労働協約において正規労働者と非正規労働者との間に差別的処遇を定めていると差別となりうる。なぜなら、期間制法及び派遣法の差別禁止規定は強行規定であり、労働協約は法令に違反できないため、単に労使間の合意の結果という事情だけでは、不利な処遇の合理的な理由にはならないためである。



ところが、労働協約の適用範囲を、正規労働者に限って許容している場合、非正規労働者組合員でないため、労働協約の適用から除外された結果として発生する不利な処遇は、合理的な理由として認められる。

但し、労働組合法上の一般的拘束力（第35条）の適用結果、非組合員である正規職に対して、給与などが支給されるようになった場合には、非組合員である非正規労働者に対して給与などを支給しないとしたら、これは合理的な理由があると言えない。

### 3. 履行確保手段

#### (1) 行政的な救済

##### ア. 労働委員会における差別是正手続

行政機関による権利救済手段として代表的なものとして、労働委員会を通じた「差別是正制度」がある。すなわち、差別的処遇を受けたと主張する非正規労働者は、差別的処遇があった日から6カ月以内に、労働委員会に差別是正を申請することができる（差別是正手続に関する詳細は、参考2を参照）。

なお、雇用労働部長官（実質的には、地方労働官署）は、差別的処遇があると判断される場合、事業場に対して是正を命令し、これに応じない場合、労働委員会にこれを通報して、当事者の「是正申請」に代わって、労働委員会による差別是正手続が進められる「差別是正通報制度」を導入した。

差別是正手続は、差別的処遇を主張する労働者が労働委員会に是正申請することからスタートする。この場合、労働者は差別的処遇の内容を具体的に明示しなければならない。ただ、差別的処遇の有無の判断に関わる情報は、主に使用者が有しており、労働者が証明するのはかなり難しい。従って、差別禁止と関連する紛争における証明責任は、いわゆる「立証責任の転換」によって、使用者が負わなければならない（期間制法第9条、派遣法第21条）。

労働委員会は、是正申請において使用者による処遇が不合理な差別的処遇に当たると判断される場合には、是正命令として差別的行為の中止、賃金などの労働条件の改善及び適切な金銭補償などを命令することができる。

最近、非正規労働者の法的保護を強化するために、期間制法と派遣法の差別禁止に関わる規定が新設（2014.9.19.施行）された。その内容は、①いわゆる「懲罰的金銭賠償命令制度」の導入と、②「確定された是正命令の効力拡大」、③「是正命令内容に就業規則、労働協約など、制度改善命令」を含めたものが、それである。そのうち、①は、使用者の差別的行為が明白でかつ反復された場合は、損害額の3倍を超えない範囲で賠償を命じる制度であり（期間制法第13条第2項）<sup>3</sup>、②は、使用者の特定行為が差別的行為として確定された場合、同じ職場で同様の条件にある労働者にまで効力を拡張して認める制度である（期間制法第15

<sup>3</sup> 中央労働委員会は、2014年、派遣元事業主のみならず派遣先事業主を相手に、初めて懲罰的賠償を命じた。

条の3、派遣法21条の3)。

労働委員会の是正命令が確定したにもかかわらず、事業主がこれを正当な理由なく、履行しない場合には、1億ウォン(1千万円)以下の過料に処せられる(期間制法第24条第1項、派遣法第46条第1項)。

#### イ. 労働委員会における差別是正処理実態

非正規労働者に対する差別是正業務は、主に労働委員会が担当している。雇用労働部も、2012年からは、非正規労働者に対する差別是正業務を一部担当するようになったが、差別是正を指導するか、または労働委員会に通報するという限られた機能しか担当していない。

労働委員会が、2007年に非正規労働者に対する差別是正業務をスタートしてから、今年で10年が経過している。ここで、労働委員会における差別事件の処理状況をみると、上記の図表5-4の通り、2010年を境に小幅に減少している。これは、非正規保護法の適用範囲が拡大すると、差別事件が増えるのではないかという予想とは、かなり掛け離れた結果である。そのみならず、労働委員会により解決された差別事件の内訳を見ると、判定と取下げがそれぞれ約4割を占めており、調停は2割、仲裁は僅か数件に過ぎない。また、労働委員会における差別認定率は、平均7.7%とかなり低い水準に留まっている。

このように、差別事件が少ない理由としては、非正規労働者が差別是正を申し込むことによって何らかの不利益をこうむることを恐れて我慢しているのではないかと推測される。そこで、非正規労働者が、積極的に差別の是正を労働委員会に求めるようにするためには、労働組合にも差別是正を申請する権利(代理権を含む)を与えるべきである、という声もある。

図表5-4 労働委員会における差別是正事件処理現況 (単位: 件)

年度	計	初審(地方労働委員会)							再審(中央労働委員会)						
		小計	認定	棄却	却下	取下	調停	仲裁	小計	認定	棄却	却下	取下	調停	仲裁
2013	99	84	14	12	3	35	20	0	15	9	1	3	2	0	0
2012	78	65	5	6	10	27	17	0	13	2	7	4	0	0	0
2011	88	77	39	4	3	11	20	0	11	2	4	1	4	0	0
2010	152	131	12	19	53	26	19	2	21	12	7	2	-	-	-
2009	95	80	10	5	6	48	11	-	15	8	-	4	3	-	-
2008	1,948	1,897	23	557	74	768	475	-	51	18	20	7	4	2	-
2007	145	145	55	15	1	73	1	-	-	-	-	-	-	-	-

出所:2007.7.1.施行(公共部門、300人以上事業場)、2008.7.1.

【参考】100人以上事業場、2009.7.1. 5人以上事業場へ拡大施行

## (2) 司法上の救済

実務的には労働条件に関する争い、とりわけ、賃金差別に関する争いが多く行われるが、非正規労働者は民事訴訟を通して、正規労働者と同一価値の労働を遂行しているにもかかわらず、賃金において差別されている理由として、その差額相当の賃金請求訴訟又は不法行為による損害賠償請求訴訟を行うことができる。

## (3) 行政的・司法的な救済の限界と「調停・仲裁」による紛争処理

行政的救済手続の場合、是正命令が終局的な救済機能を有しておらず、その機能に限界がある。また、司法的な救済手続による場合、権利救済の明確性と実効性が認められるものの、権利救済のためのコストがかかるために、実質的に弱者である非正規労働者の保護に充当できないという限界がある。

従って、持続的な対立的紛争手続による事件解決よりは、当事者間の対立される利害関係を調停・仲裁を通して解決しようとする努力が求められている。

現在、その必要性に比べて、実行の面においては不備であるが、現在の労働事件に対する専門性を備えている労働委員会は、判定による事件終結ではない、和解及び調整を通じて、当事者間の迅速かつ終局的な紛争解決に努めている。

## 【韓国資料】

### 参考 1. 均等待遇原則の主な法律内容

#### <憲法>

##### 第 11 条 【平等権】

①すべての国民は、法の前に平等である。何人も性別・宗教又は社会的身分により、政治的・経済的・社会的・文化的生活のすべての領域において差別されない。

労働関係法上の均等処遇に関わる主な条項

#### <勤労基準法>

##### 第 6 条 【均等な処遇】

使用者は、労働者に対して男女の性を理由とした差別的待遇をしてはならず、国籍・信仰又は社会的身分を理由として労働条件に対する差別的処遇をしてはならない。

#### <職業安定法>

##### 第 2 条 【均等処遇】

何人も性別、年齢、宗教、身体的条件、社会的身分、又は婚姻の有無等を理由として、職業紹介又は職業指導を受けるか、雇用関係を決定する際、差別的待遇をしてはならない。

#### <雇用における年齢差別禁止及び高齢者雇用促進に関する法律>

##### 第 4 条の 4 【募集・採用等における年齢差別禁止】

①事業主は、次の各号の分野において、合理的な理由なく年齢を理由として労働者又は労働者になろうとする者を差別してはならない（2008.3.21.新設）。

1. 募集・採用
2. 賃金、賃金以外の金品支給及び福利厚生（2008.3.21.新設）
3. 教育・訓練（2008.3.21.新設）
4. 配置・異動・昇進（2008.3.21.新設）
5. 退職・解雇（2008.3.21.新設）

②第 1 項を適用する場合において、合理的な理由なく年齢以外の基準を適用して特定の年齢集団に特に不利な結果を招く場合には、年齢差別とみなす。

#### <外国人労働者の雇用などに関する法律>

##### 第 22 条 【差別禁止】

事業主は、外国人労働者であることを理由として、不当に差別して処遇をしてはならない。

### 〈期間制及び短時間勤労者保護などに関する法律〉

第2条 【定義】 この法で使用する用語の定義は次のようである。

1. “期間制労働者”とは、期間の定めのある労働契約(以下、“期間制労働契約”という)を締結した労働者をいう。
2. “短時間労働者”とは、「勤労基準法」第2条の短時間労働者をいう。
3. “差別的処遇”とは、次の各事項において、合理的理由なく不利に処遇することをいう。
  - ア. 「勤労基準法」第2条第1項第5号による賃金
  - イ. 定期賞与金、季節賞与金など、定期的に支給する賞与金
  - ウ. 経営成果による成果金
  - エ. その他の労働条件及び福利厚生に関する事項

### 第8条【差別的処遇の禁止】

- ①使用者は、期間制労働者であることを理由として、当該事業又は事業場において同種又は類似した業務に従事する期間の定めのない労働契約を締結した労働者に比べて差別的処遇をしてはならない。
- ②使用者は、短時間労働者であることを理由として、当該事業又は事業場の同種又は類似した業務に従事する通常労働者に比べて差別的処遇をしてはならない。

### 第9条【差別的処遇の是正申請】

- ①期間制労働者又は短時間労働者は差別的処遇をされた場合、「労働委員会法」第1条の規定による労働委員会(以下、“労働委員会”という)にその是正を申請することができる。但し、差別的処遇があった日(継続的差別的処遇はその終了日)より6カ月が経過した時はその限りではない。
- ②期間制労働者又は短時間労働者が第1項の規定による是正申請を行った場合には、処遇の内容を具体的に明示しなければならない。
- ③第1項及び第2項の規定による是正申請の手續・方法等について必要な事項は「労働委員会法」第2条第1項の規定による中央労働委員会(以下、“中央労働委員会”という)が別途定める。
- ④第8条及び第1項ないし第3項と関連した紛争に関する立証責任は使用者が負担する。

### 第10条【調査審問等】

- ①労働委員会は、第9条の規定による是正申請を受けた時には遅滞なく必要な調査を行い、関係当事者に対する審問をしなければならない。
- ②労働委員会は、第1項の規定による審問をする時には、当事者からの申請又は職権で証人を出席させ必要な審問をすることができる。
- ③労働委員会は、第1項及び第2項の規定による審問を行う際において、関係当事者に対して証拠の提出と証人に対する反対審問をする十分な機会を与えなければ



ならない。

- ④第 1 項ないし第 2 項の規定による調査・審問の方法及び手続に等に必要な事項は中央労働委員会が別途定める。
- ⑤労働委員会は、差別是正事務に関する専門的な調査・研究を遂行するために専門委員を置くことができる。この場合、専門委員の数・資格及び報酬等について必要な事項は大統領令で定める。

#### 第 13 条【調停・仲裁又は是正命令の内容】

- ①第 11 条の規定による調停・仲裁又は第 12 条による是正命令の内容には差別的行為の中止、賃金など労働条件の改善(就業規則、労働協約等の制度改善命令を含む)又は適切な賠償等が含まれうる。
- ②第 1 項による賠償額は、差別的待遇によって期間制労働者又は短時間労働者において生じた損害額を基準に定める。但し、労働委員会は、使用者の差別的処遇に明白な故意が認められるか又は差別的処遇が反復される場合には、損害額を基準に 3 倍を超えない範囲で賠償を命じることができる。

#### 第 15 条の 3【雇用労働部長官の差別的処遇の是正要求禁止等】

- ①雇用労働部長官は、使用者が第 8 条に違反して差別的処遇をした場合には、その是正を要求することができる。
- ②雇用労働部長官は、使用者が第 1 項による是正要求に応じない場合には、差別的処遇の内容を具体的に明示して労働委員会に通報しなければならない。この場合、雇用労働部長官は、該当使用者及び労働者にその事実を通知しなければならない。
- ③労働委員会は、第 2 項によって雇用労働部長官の通報を受けた場合には、遅滞なく差別的処遇の有無を審理しなければならない。この場合、労働委員会は当該使用者及び労働者に意見を陳述する機会を与えなければならない。
- ④第 3 項による労働委員会の審理及びその他の是正手続等については、第 9 条第 4 項及び第 11 条から第 15 条までの規定を準用する。この場合、“是正申請を行った日”は“通知を受けた日”とし、“棄却決定”は“差別的処遇のない決定”とする。また、“関係当事者”は、“当該使用者又は労働者”とし、“是正申請を行った労働者”は“当該労働者”とする。
- ⑤第 3 項及び第 4 項による労働委員会における審理等に関する事項は、労働委員会が定める。

#### 第 15 条の 3【確定された是正命令の効力拡大】

- ①雇用労働部長官は、第 14 条(第 15 条の 2 第 4 項によって準用される場合を含む)によって確定された是正命令を履行すべき義務のある使用者の事業又は事業場において当該是正命令の効力が及ぶ労働者以外の期間制労働者又は短時間労働者に対して差別的処遇があったかどうかを調査し、差別的処遇があった場合にはその

是正を要求することができる。

- ②使用者が第1項による是正要求に応じない場合には、第15条の2第2項から第5項までの規定を準用する。

### 〈派遣勤労者保護などに関する法律〉

#### 第21条【差別的処遇の禁止及び是正等】

- ①派遣元事業主及び使用事業主は、派遣労働者であることを理由として、派遣先事業主の事業内の同種又は類似した業務を遂行する労働者に比べて、派遣労働者に差別的処遇をしてはならない。
- ②派遣労働者は差別的処遇を受けた場合、労働委員会にその是正を申請することができる。
- ③第2項の規定による是正申請その他の是正手続については、「期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律」第9条ないし第15条及び第16条(同条第1項及び第4項は除外する)の規定を準用する。この場合、“期間制労働者又は短時間労働者”は“派遣労働者”とし、“使用者”は“派遣事業主又は使用事業主”とする。
- ④第1項ないし第3項の規定は、使用事業主が常時4人以下の労働者を使用する場合には、これを適用しない。

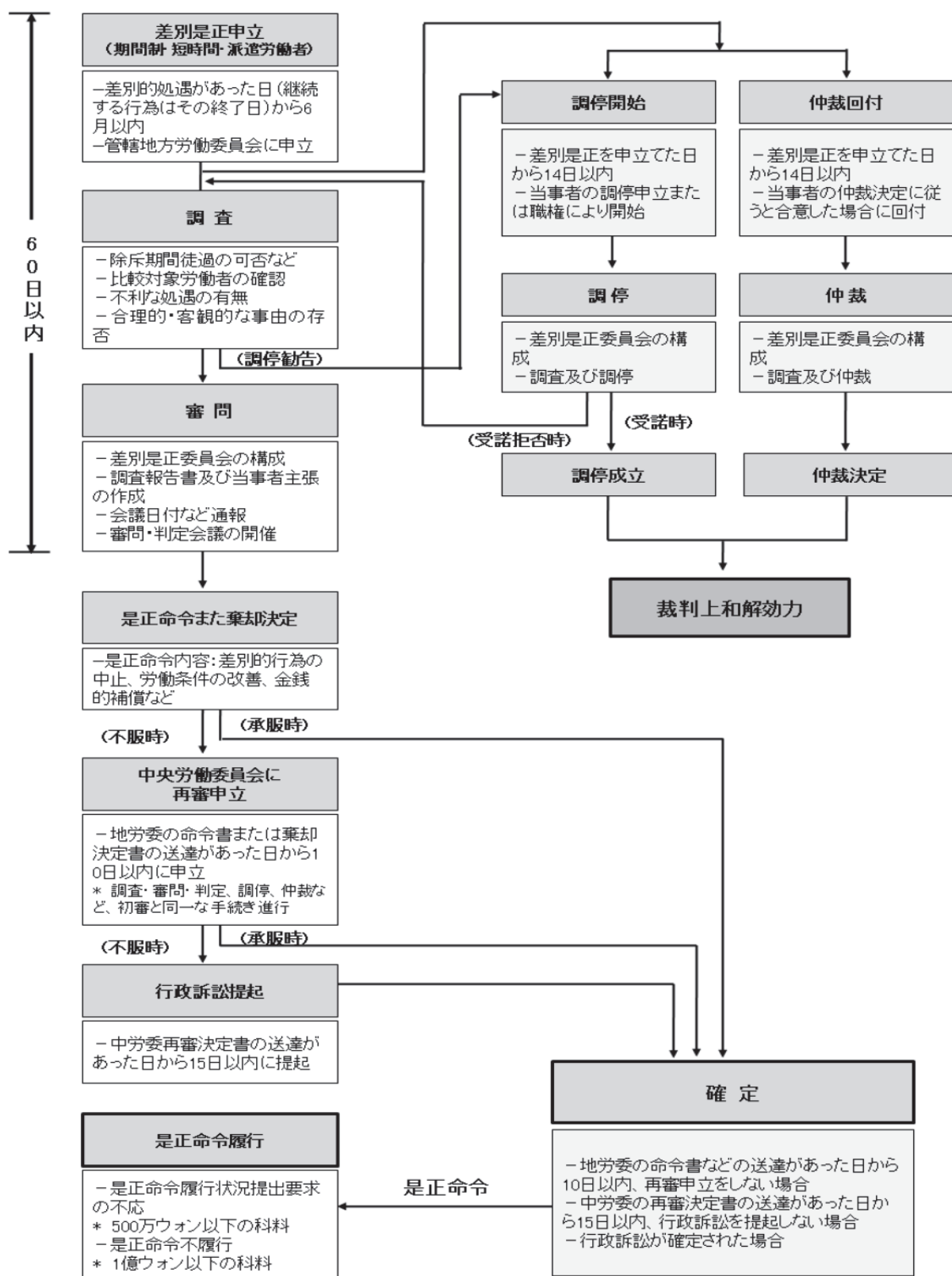
#### 第21条の2【雇用労働部長官の差別的処遇の是正要求等】

- ①雇用労働部長官は、派遣事業主と使用事業主が第21条第1項に違反して差別的処遇をした場合には、その是正を要求することができる。
- ②雇用労働部長官は、派遣事業主と使用事業主が第1項による是正要求に応じない場合には、差別的処遇の内容を具体的に明示して労働委員会に通報しなければならない。この場合、雇用労働部長官は、該当派遣事業主又は使用事業主及び労働者にその事実を通知しなければならない。
- ③労働委員会は、第2項によって雇用労働部長官の通報を受けた場合には、遅滞なく差別的処遇の有無を審理しなければならない。この場合、労働委員会は当該派遣事業主又は使用事業主及び労働者に意見を陳述する機会を与えなければならない。
- ④第3項による労働委員会の審理及びその他の是正手続等については、「期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律」第15条の2第4項によって準用される同法第9条第4項、第11条から第15条までの規定及び第15条の2第5項を準用する。この場合、“是正申請を行った日”は“通知を受けた日”とし、“棄却決定”は“差別的処遇のない決定”とする。また、“関係当事者”は、“当該派遣事業主又は使用事業主及び労働者”とし、“是正申請を行った労働者”は“当該労働者”とする。

#### 第21条の3【確定された是正命令の効力拡大】

- ①雇用労働部長官は、第 21 条第 3 項又は第 21 条の 2 第 4 項によって準用される「期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律」第 14 条によって確定された是正命令を履行すべき義務のある派遣事業主又は使用事業主の事業又は事業場において当該是正命令の効力が及ぶ労働者以外の派遣労働者に対して差別的処遇があったかを調査し、差別的処遇があった場合にはその是正を要求することができる。
- ②派遣事業主又は使用事業主が第 1 項による是正要求に応じない場合には、第 21 条の第 2 項から第 4 項までの規定を準用する。

参考2. 労働委員会における差別是正手続



出所：中央労働委員会『差別是正業務マニュアル』(2012年)