

## 5. 韓 国

### I 概要

韓国では、法律において、正当な理由なく勤労者を解雇することはできないことが定められているほか、性、国籍等を理由とする差別的な解雇などの禁止が定められている。

韓国における個別労働紛争の解決制度の特徴は、労働委員会において不当解雇等の救済制度が設けられていることであり、実際、多くの個別労働紛争が労働委員会の手続を用いて解決されている。こうしたことから、労働契約等で仲裁契約が締結される実例はない。

### II 解雇に関する法規制

#### 1 解雇について

##### (1) 解雇通知

韓国では、勤労基準法において、解雇は、書面により通知することが必要である。また、解雇理由及び解雇時期を書面で通知しなければならない（勤労基準法第 27 条）。解雇理由及び解雇時期は、解雇通告の際、あるいは解雇予告をするときに書面で通知する必要がある。また、解雇は、書面で通知したときに限り効力がある旨定められている（勤労基準法第 27 条）。

##### (2) 解雇の予告

使用者は、労働者を解雇する場合、原則として、少なくとも 30 日前に予告をしなければならないが、30 日前に予告をしなかったときには、30 日分以上の通常賃金を支給しなければならない<sup>61</sup>（勤労基準法第 26 条）。

##### (3) 解雇理由についての規制

韓国では、勤労基準法において、「使用者は、正当な理由なく勤労者を解雇、休職、停職、降格、減給その他の懲罰をすることはできない」と定めており（勤労基準法第 23 条）、正当

---

\* この報告は、別途出典を示した部分を除き、韓国外語大専任教授の李鋌氏の資料に基づき作成している。

<sup>61</sup> 勤労基準法第 110 条により、第 26 条違反の者は刑事罰として 2 年以下の懲役、または 1 千万ウォン以下の罰金に処する旨規定されている。

な理由なく労働者を解雇できない。この「正当な理由」とは、労働関係を継続し難い程度のものであることが必要であると解されている。

解雇のうち、労働者の能力等その個人的理由による「普通解雇」や労働者の非違行為による「懲戒解雇」に関しては、「正当な理由」の具体的内容について、法律上は特段の定めをしていない。

他方で、事業主の経営上の理由による解雇である「整理解雇」に関しては、勤労基準法において、次のように定められている（勤労基準法第 24 条）。

- ① 使用者が経営上理由により労働者を解雇するには、緊迫した経営上の必要がなければならない。この場合、経営悪化を防止するための事業の再編・引き受け・合併は、緊迫した経営上の必要があるものとみなす。
- ② 使用者は、解雇を避けるための努力を尽くさなければならない。合理的で公正な解雇の基準を定め、それに基づいてその対象者を選定しなければならない。この場合、男女の性別を理由に差別してはならない。
- ③ 使用者は、前項による解雇を避けるための方法及び解雇の基準等に関し、その事業又は事業場に労働者の過半数で組織された労働組合がある場合にはその労働組合に対して、解雇をしようとする日の 50 日前までに通知し、誠実に協議しなければならない。

すなわち、整理解雇に関しては、緊迫した経営上の必要性、解雇回避の努力、公正かつ客観的な解雇対象者の選定、労働者代表との協議が必要であることが法律上定められている。そして、整理解雇の際、これらの要件を具備していれば、「正当な理由」のある解雇とみなされる旨定められているところである（勤労基準法第 24 条）。

このうち「解雇回避の努力」については、大法院（日本の最高裁判所に当たる。）の判例で、「延長労働の縮小、労働時間の縮減等人件費の節減」、「新規採用の中止」、「臨時職等の再契約の停止」、「配置転換、社外派遣、転職訓練、他の職種への転換」、「一時休業（求職）」、「退職者の募集」、「事務室の規模縮小」、「役員賃金の凍結」等がこれに当たるとされている。

#### （４）解雇制限

勤労基準法は、業務上の負傷若しくは疾病の療養のために休業した期間及びその後 30 日間又は産前・産後の女性がこの法律により休業した期間及びその後 30 日間は、解雇できない旨定めている（勤労基準法第 23 条）。

このほか、

- ① 労働組合への加入、労働組合の設立または労働組合の業務遂行などを理由とする解雇
- ② 性別、信仰、国籍、社会的な身分を理由とする差別的な解雇や、結婚等を理由とする退職の強要
- ③ 勤労基準監督官に法律違反の事実を知らせたことを理由とする解雇は禁止されている。

また、就業規則や労働協約に解雇手続に関する定めがされている場合、これを遵守せずに行なった解雇は、違法となる。

## 2 違法解雇についての救済

### (1) 正当な理由がない解雇に関する労働委員会による救済

#### イ 救済の申立

韓国における労働者の解雇に関する法制の大きな特徴として、正当な理由がない解雇に関して労働委員会による救済が受けられることがあげられる。

勤労基準法は、使用者が不当解雇等を行ったときは、勤労者は地方労働委員会に救済を申し込むことができる旨規定している（勤労基準法第 28 条）。この「不当解雇等」とは、正当な理由なく行なわれた解雇、休職、停職、降格、減給その他の懲罰を指す。

救済の申立は、不当解雇等があった日から 3 か月以内にしなければならないと定められている。

#### ロ 救済命令

地方労働委員会は、救済の申立がなされると、調査や審問を行い、不当解雇が行なわれたと認めるときは、使用者に対し救済命令を発する。逆に、不当解雇が行なわれたと認められないときは、棄却決定が下される。

#### ハ 救済方法

労働委員会の救済方法は、制度上は、第一義的には原職復帰であるが、労働者が原職復職を希望しない場合には、解雇期間中就労していれば受けることができた賃金相当額以上の補償金の支払を命じることができる（勤労基準法第 30 条）。

原職復帰の場合、原則として労働者を解雇以前の原職に復帰させることが求められるが、場合によっては、原職に類似した職に復帰させることも原職復帰として認められる。

原職復帰は履行強制金制度及び告発を通じた履行強制が図られるが、実際には履行されない場合もある。

他方で、補償金の支払が命じられる場合について、「解雇期間中就労していれば受けることができた賃金」が解雇以降いつまでの期間について認められるかに関しては、労働委員会の判定時までとされている。また、「賃金相当額」とは、勤労基準法の定める平均賃金を基準として計算される。また、将来の逸失利益は補償の対象から除外されている。

法律上は、解雇期間中就労していれば受けることができた賃金相当額「以上」と定められ、労働委員会がバックペイ以外の損失を補償することも認めているが、実務上、ほとんどのケースでは、賃金相当額と同額の命令が出され、相当額以上の支払が命じられるケースはわず

かである。

## 二 再審査及びと取消訴訟

地方労働委員会の救済命令又はや棄却決定に不服がある場合、当事者は、救済命令書又は棄却決定書を通知された日から10日以内に、中央労働委員会に再審査を申し込むことができる。

中央労働委員会の再審査決定に対し不服がある場合は、当事者は再審判証書の送達を受けた日から15日以内に、「行政訴訟法」の規定により訴を提起することができる。この場合の受訴裁判所は、行政裁判所である。この期間内に行政訴訟を提起されなければ、その救済命令、棄却決定又は再審査決定は、確定する。

### (2) 民事裁判による救済

上記の労働委員会による救済とは別に、解雇紛争については、地方裁判所にも民事訴訟を提起することができる。

### (3) 企業内における解雇紛争の予防・解決のための措置

就業規則や労働協約に、解雇に関する規定を置く場合が多い。また、労働組合がある場合は団体交渉を通じて、労働組合がない場合は、労使協議会を通じて、整理解雇などを始めとし、種々の紛争の解決のため、労使による話し合いが行われる場合が多い。

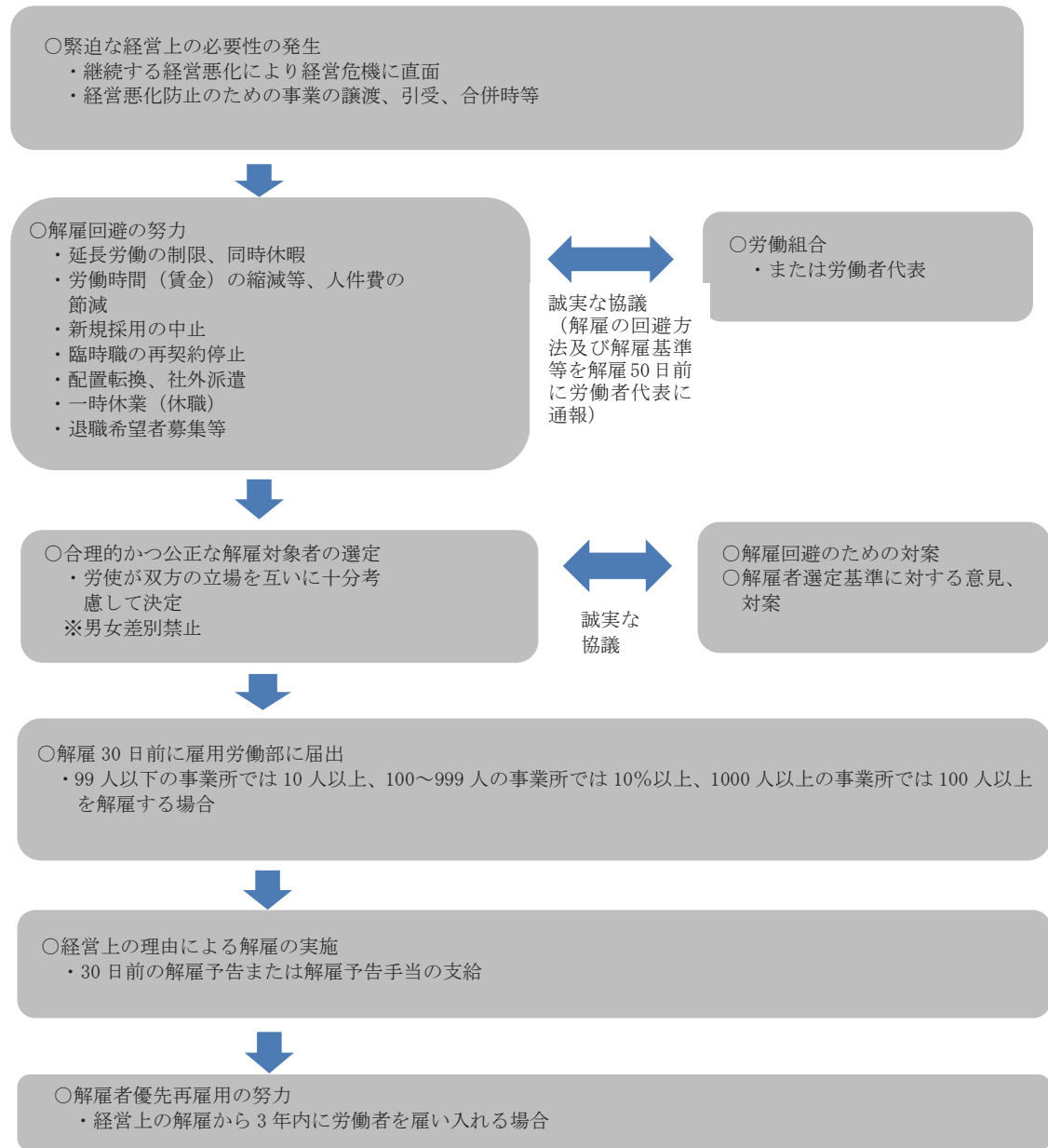
## 3 経営上の必要性による解雇の行政機関への届出等

事業主の経営上の理由による解雇については、上記のように、「正当な理由」のある解雇と認められるための要件が法律上定められているほか、一定規模以上の場合は、解雇をしようとする日の30日前に雇用労働部長官に報告しなければならないこととされている。この場合の人員整理の規模については、次のように定められている（勤労基準法施行令第10条）。

- ・労働者数が99人以下の事業所において10人以上を解雇する場合
- ・労働者数が100人以上999人以下の事業所において10%以上を解雇する場合
- ・労働者数が1,000人以上の事業所において100人以上を解雇する場合

経営上の必要性による整理解雇の手続については、下図のとおりである。

経営上の必要性による整理解雇（集団的解雇）の要件及び手続き



出所：韓国労働部（当時）『外国人経営者のための労務管理マニュアル（2008）年』を基に作成。

経営上の必要性による解雇については、解雇した日から3年以内に、解雇された労働者と同一業務に新たに労働者を採用しようとする場合には、解雇された労働者が希望すれば、優先的に雇用しなければならない。

## 4 退職金制度

韓国では退職給付（「退職給与」とも言う）については、「勤労者退職給与保障法」によって定められている。使用者は、退職給付制度を設け、退職者に対し支給しなければならない。退職給付制度には、退職金制度と退職年金制度が存在し、使用者はどちらかの制度を設けなければならないが、労働者の持続的な生活安定のためには、現在、退職年金制度が拡大されつつある状況である。なお、退職年金制度は、確定給付型と確定拠出型またその混合型等、様々な形態が存在する。

対象となるのは、全ての事業所であるが、勤続年数が1年未満の労働者と4週を平均して1週間の所定労働時間が15時間未満の労働者には退職給付制度の設定義務はない。給付水準は、退職金（最低基準）は30日分の平均賃金×勤続年数で、退職年金（最低基準）は、確定給付型では30日分の平均賃金×勤続年数、確定拠出型では積立金運用実績による。

## 5 雇用保険制度

労働者が失業した場合に、生活に必要な給付を実施して、労働者の生活安定と求職活動を促進するため、「雇用保険法」において、雇用保険制度を定めている。

雇用保険事業においては、①雇用安定、職業能力開発事業 ②失業給付 ③育児休業給付 ④産前産後休暇給付——等の事業がある。このうち、失業給付は、求職給付と就職促進手当に分けられるが、代表的な求職給付の場合、給付水準は、原則的に平均賃金の50%程度を90日～240日支払うよう定めている。

なお、失業給付の負担率は、賃金に対し労働者0.55%、事業主0.55%となっており<sup>62</sup>、原則として自発的失業者には特別な事情がある場合を除いて受給資格はない<sup>63</sup>。

## Ⅲ 個別的労働関係の紛争解決の仕組み

### 1 概要

上記で述べたように、韓国では不当解雇等については労働委員会にその救済申立をすることができる。労働委員会は、日本と同じく、本来は、集団的労使紛争の解決を扱う機関であったが、現在では、不当解雇等の救済に関する個別労働紛争の解決も担う機関となっている。

<sup>62</sup> 厚生労働省『2013年海外情勢報告』

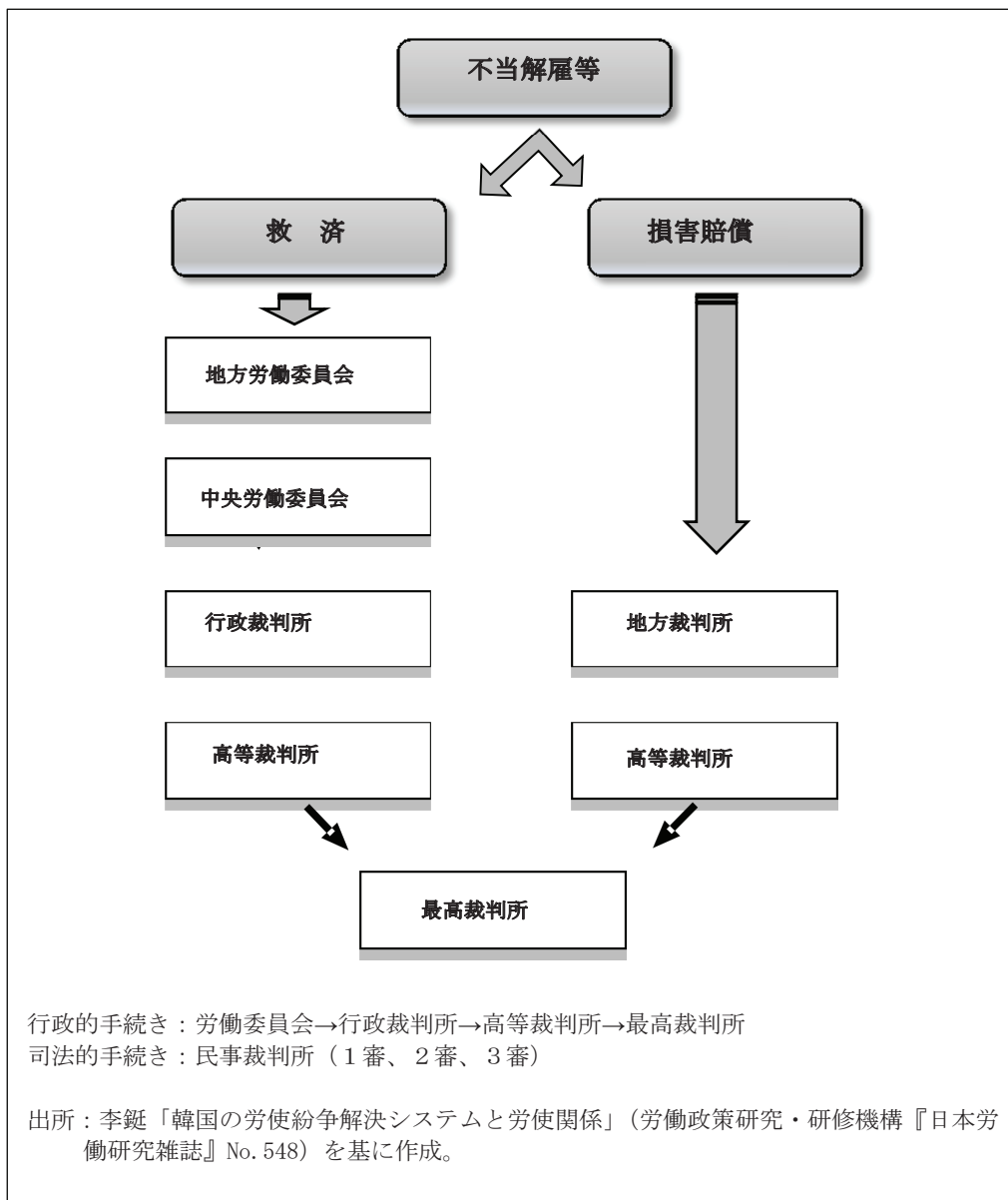
<sup>63</sup> 金明中『韓国における雇用保険制度と失業者支援政策の現状』（国立社会保障・人口問題研究所「海外社会保障研究 Summer 2013 No.183」）



裁判所における民事訴訟による紛争解決は経済的・時間的に負担が重く、より経済的かつ迅速な手続として、労働委員会による個別労働紛争の解決手続が定められた。

労働委員会における不当解雇等の救済手続は、上記のように、地方労働委員会の命令に対して不服があるときは中央労働委員会に再審査を申し立てることができる。中央労働委員会の再審査決定については、行政裁判所に取消訴訟を提起することができる。さらに、この行政裁判所の判決に不服がある場合には、高等裁判所に控訴ができ、これに対しては最高裁判所に上告ができる場合がある。

一方で、不当解雇等については、直接、地方裁判所の民事裁判手続に訴えることもできる。これら行政手続と司法手続は、並列に進めることも可能である。



## 2 解雇紛争・訴訟制度の根拠法及び取扱う組織

このほか、個別労働紛争に関しては、勤労監督官や雇用平等委員会等の行政機関で扱われる場合もある。これを図示すれば、次のとおりとなる。

労使紛争解決機関の種類と機能

機関の種類		機能
行政機関	労働委員会	判定業務（不当労働行為・不当解雇） 調整業務（労働争議の調停・仲裁）
	勤労監督官	勤労基準法などの違反行為の摘発・是正
	雇用平等委員会	男女雇用平等法の実現や同法上の紛争の調整
司法機関	一般裁判所	民事裁判手続き、仮処分、民事調停
	行政裁判所	行政処分の取り消し訴訟（第一審）

## 3 労働委員会、訴訟における費用

労働委員会における費用は無料である。

労働委員会の手続に関しては、弁護士や公認労務士(日本の社労士に該当する。)を代理人として選任することもできる。弁護士の選任費用は 500 万ウォン～1,000 万ウォン程度、公認労務士の選任費用は 300 万ウォン～500 万ウォン程度とされる。所得の低い労働者のために、「国選公認労務士制度」を利用することも可能である。

一方、労働事件を一般の民事訴訟によって解決する際には、労働委員会に比べておよそ 2 倍の時間と費用がかかるとされている。労働事件を含む一般民事事件の場合、第一審のみで 6 か月がかかり、弁護士選任費用は最低 1,000 万ウォンを要するとされる。公認労務士には訴訟代理権は認められていない。



## 4 取扱事件数

### イ 労働委員会における個別労働紛争

単位：件

	受付 件数	処理内訳							進行中
		計	全部 認定	一部 認定	棄却	却下	取下	和解	
合 計	14,322	12,768	1,095	255	1,989	757	4,395	4,277	1,554
	12,922	11,352	1,040	209	1,993	614	3,589	3,907	1,570
中労委	2,052	1,707	309	135	669	181	319	94	345
	1,901	1,304	274	32	542	126	280	50	597
地労委	12,270	11,061	786	120	1,320	576	4,076	4,183	1,209
	11,021	10,048	766	177	1,451	488	3,309	3,857	973

資料出所：中央労働委員会「調停と審判」（2013年2月）を基に作成。

※上段は2013年、下段は2012年の統計

### ロ 行政訴訟

2013年に労働委員会で判定を受けた後、行政訴訟を提起して進行された事件は443件で、このうち、労働者側が勝訴した割合は60%程であった。労働委員会の再審査が維持された割合は87%程であった。

## 5 仲裁

韓国においては、個別労働紛争について仲裁法による仲裁を制限する規定は設けられていない。他方で、個別労働紛争の解決に関しては、特別の手続きとして労働委員会による解決手続きが定められており、実際多くの個別労働紛争事案が、労働委員会の手続きを用いて解決されている。

こうした実情から、労働契約や就業規則において仲裁契約が締結され、私的仲裁が行なわれるような事例はない。ただし、プロフェッショナルな職業の者の契約、例えば、国際的な活動をする弁護士、トレーダー、プロスポーツ選手、芸術家等について、仲裁契約が締結される事例がみられる。