

第2部 各論

第2部 各論

第4章 韓国における非正規労働者に対する「差別是正制度」について

第1節 はじめに

1 非正規労働者に対する差別的取扱いの禁止

韓国で非正規労働者の問題が大きな政策課題として本格的に議論されたのは1997年の通貨危機（いわゆる「IMF経済危機」）を前後に、労働市場の柔軟化の要請から非正規労働者が急増したからである。非正規労働者が増加するなか、非正規労働者の雇用不安の問題、正規労働者との賃金格差の問題等が社会的・政策的課題として浮上するようになり、このような非正規労働者を巡る様々な問題に対応すべく、多様な対策案と保護立法が提出された⁹⁰。

なかでも非正規労働者の処遇の悪さ、特に正規労働者と非正規労働者との間の賃金格差の問題は社会両極化の問題として提起され、その解決が大きな政策課題となった。そして、この問題に対処すべく、2001年7月に労・使・政の社会的協議機関である労使政委員会は「非正規職労働者対策特別委員会」を設置し、制度改善方案を議論し始めた。そして、政府は労使政委員会の案に基づき、2004年11月に「期間制及び短時間労働者の保護等に関する法律（案）」と「派遣労働者の保護等に関する法律（改正案）」及び「労働委員会法（改正案）」を国会に提出し、2006年11月30日に国会本会議で議決された（2006年12月21日、非正規労働者の保護等のために制定又は改正）。

このように、「賃金その他の労働条件など」で期間制労働者、短時間労働者と派遣労働者に対する差別を禁止する目的で、労働委員会が是正する非正規労働者に対する「差別是正制度」は、「期間制及び短時間労働者保護等に関する法律」（以下、「期間制法」）と派遣労働者保護等に関する法律」（以下「派遣法」）⁹¹に基づき、2007年7月1日から事業場の規模に応じて段階的に施行され、2009年7月1日からは、常時5人以上の労働者を使用する事業場に適用されている。

期間制法と派遣法（以下、「非正規職法」という）で非正規労働者に対する差別的処遇の禁止とその差別是正手続（差別是正制度）⁹²を導入したのは非正規職法の持つ最も重要な意義の一つである。そして、このような非正規職法が追求する目的は、非正規労働者をより柔

⁹⁰ 詳しくは、朴鍾熹・姜成泰他『非正規職差別禁止判断基準及び運用に関する研究』（韓国中央労働委員会、2006年）を参照。

⁹¹ 「期間制法」「派遣法」「労働委員会法」を通称して、「非正規職法」（又は「非正規職保護法」という。「非正規職法」の制定・改正をめぐるのは、労働側は「非正規労働者の濫用的な使用の禁止」を、使用者側は「労働市場の規制緩和」を主張し、激しい意見の対立があった。姜成泰「非正規職法施行1年の評価－差別是正制度の現状と改善課題を中心に」法学論叢第25輯第4号170頁（2008年）を参照。

⁹² 「差別是正制度」とは、期間制法及び派遣法で規定している制度で、使用者が非正規労働者（期間制・短時間・派遣労働者）を賃金とその他の労働条件等において合理的な理由なしに不利に処遇することを禁止する制度である。差別的処遇については労働委員会を通じて是正することができる手続を用意している。

軟に使用できる余地を設けるとともに、非正規労働者の活用に対する使用者の濫用の余地を最小限に抑えることである。これらの目的を果たすためには、非正規労働者に対する労働条件の差別的処遇の禁止とその濫用の防止、そして企業側が非正規職に対して合理的な雇用基準を設けるなど、使用者の濫用の余地を最小限に抑えなければならない⁹³。

2 差別是正制度の限界と関連法律の改正

一方、韓国において差別是正制度が施行され9年近い時間がたった今、差別是正制度に対する学界や実務界の評価はあまり肯定的ではない。というのは、差別是正制度の実効性を疑うしかない低い是正申請率に起因する（「図表 4-1」及び「図表 4-2」を参照）。これに政府は差別是正制度の実効性を高めるために次のような改正を行った。その主な改正内容としては、第1に、差別是正制度において差別的処遇として禁止される対象を法律で具体的に明示した。従来、期間制法及び派遣法では、差別是正制度において禁止される差別的処遇について、「賃金その他の労働条件等」において合理的な理由なく不利に処遇することと規定していたが、これを、「賃金」、「定期的に支給される賞与金」、「経営成果に基づく成果金」、「その他労働条件及び福利厚生等に関する事項」について、合理的な理由なく、不利に処遇してはならないと変更した。第2に、労働委員会による差別的処遇の是正手続と並行する形で、勤労監督官による新しい是正手続が設けられた（2012年8月2日から施行）。第3に、従来3か月であった差別是正の申請期間を6か月に延長した。第4に、使用者の差別的処遇に明白な故意又は反復的な差別的処遇が認められる場合には、損害額の3倍以内で懲罰的な性格の賠償命令ができるようになった（以下「懲罰的損害賠償制度」）。第5に、同一の使用者の事業又は事業場内において、ある非正規労働者に対する差別的処遇が認められた場合、同一条件の非正規労働者すべてに対する差別的処遇が改善できるよう、是正命令の内容と効力を拡大することができるようになった（以下「是正命令効力拡大制度」）。拡大し通用することができるようにしたことである。

以下では、まず、差別是正制度の現状及び差別是正制度の全体像を概観し、労働委員会による差別是正制度を巡っていかなる解釈上・制度上の論点があるのかについて検討する。

⁹³ 差別是正制度は「非正規職法」が「非正規職保護法」であることを証明する制度であり、それゆえ、差別是正制度の運用を巡る成果は、非正規労働者の労働条件の改善及び正規労働者との労働条件の格差の緩和という非正規職法の立法目的の達成可否を評価するバロメーターともいえる。朴志淳「非正規職法の争点と立法政策的課題」産業関係研究第19巻第2号30頁（2009年）。

第2節 労働委員会による差別是正制度の現状

1 差別是正申請の現状

(1) 少ない申請件数

韓国の差別是正制度は、中小企業の負担を考慮して事業場の規模別に段階的に施行され⁹⁴、現在、常時5人以上の労働者を使用する事業（場）で適用されている（期間制法第3条第1項、派遣法第21条第4項）。

差別是正制度の導入後、労働委員会で処理した差別是正件数をみると、「図表4-1」を参照）⁹⁵2007年は145件、2008年は1,948件、2009年は95件、2010年は152件、2011年は88件、2012年は78件、2013年は99件が処理された。差別是正制度の導入当初は、制度の適用範囲を段階的に拡大すると差別是正の申請件数も増加することが予想されていたが、差別是正制度が施行されてから現在に至るまでの地方労働委員会（以下「地労委」）及び中央労働委員会（以下「中労委」）における差別是正制度の利用実績（申請事件と判定事例の数）は期待を下回る現状である（「図表4-2」を参照）。適用範囲の拡大は差別是正の申請件数に大きな影響を与えておらず、このような状況から差別是正制度それ自体の実効性について疑問を提起する見解も少なくない⁹⁶。

図表4-1 年度別差別是正事件の処理状況

（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
合計	2,605	2,479	158	618	150	988	563	2	126	51	39	21	13	2	—
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 ⁹⁷	1,897	23	557	74	768	475	—	51	18	20	7	4	2	—
2007	145	145	55	15	1	73	1	—	—	—	—	—	—	—	—

出所：中央労働委員会『調整と審判』55号（2014年）を参照。

⁹⁴ 常時300人以上の事業場及び公共部門は2007年7月1日から、100人以上300人未満の事業場は2008年7月1日から、100人未満の事業場は2009年7月1日から施行された。ただし、国家及び地方自治体の機関は、常時使用する労働者数とは関係なく非正規職法が適用される（期間制法第3条第3項、派遣法附則第1項第2号）。

⁹⁵ ただし、集計資料は、同一使用者から受けた同一差別的行為に対して多数労働者が個別に是正申請を行ったことに対して、これを別の事件として処理したため、差別是正制度の正確な運営状況を検討するには限界がある。また、差別的行為があった日ではなく、差別是正の申請日を基準として集計を行うため、事業場の規模による段階的な施行効果を把握することも難しい等の限界がある。

⁹⁶ ただし、差別是正制度の実効性を疑う見解も同制度が持つ有用性までを否認するわけではない。朴鍾燾「差別是正制度施行1周年の評価と今後の立法政策的議論の方向」『労働レビュー』39頁～40頁を参照（韓国労働研究院、2008年）。

⁹⁷ 2008年に申請件数が多かった理由は、鉄道公社事件（1,194件）、道路公社事件（596件）のような大企業ないし公共企業の申請が集中し、一つの企業内において多くの労働者が救済申請を行ったからである。中央労働委員会『差別是正公益委員懇談会資料集』3頁（2010年）。

図表 4-2 差別是正事件の処理現状 2012年1月1日～2013年11月30日（単位：件／名）

	受付	処理件数						進行中	
		合計	判定				調整		取下げ
			小計	是正命令	棄却	却下			
計 (%)	172	164 (100)	70	28 (17.1)	23 (14.0)	19 (11.6)	35 (21.3)	59 (36.0)	8
中労委 (労働者数)	27 (618)	26 (617)	24 (569)	11 (480)	6 (82)	7 (2)	0 (0)	2 (48)	1 (1)
地労委 (労働者数)	145 (1,434)	138 (1,362)	46 (1,117)	17 (547)	17 (546)	12 (24)	35 (161)	57 (84)	7 (72)

出所：中央労働委員会、2012年～2013年『差別是正判定事例集』（2013.12）

関連して、差別是正の申請件数が伸び悩んでいる最大の要因としては、「雇用終了のおそれ」があげられている⁹⁸。非正規労働者が差別是正の申請をしたことを理由に使用者が労働関係の断絶という報復をするおそれがあるからである。わずかな賃金等労働条件の不利益を改善するために雇用喪失の危険性を甘受することができる（非正規）労働者はそれほど多くない。また、差別是正申請をしても、比較対象労働者（同種類業務をする正規労働者）を狭く解釈しているため比較対象労働者がいないことを理由にそもそも差別と認められない場合が多いことや、差別是正を申請して不合理な差別として認められた場合であっても実際の補償額は300万ウォン未満がほとんどであるため、差別是正の申請をするメリットはそれほど大きくないことも差別是正の申請件数が少ない要因の一つである⁹⁹。

（2）低い救済率

上記の図表 4-1 及び図表 4-2 でもわかるように、労働委員会の判定事件の多くは、当事者不適格ないし比較対象労働者の不在及び差別的処遇の不存在を理由に却下又は棄却された。これは差別是正を申請した非正規労働者が申請人の資格がないという理由で本案審査を受けることができる機会が与えられなかったか¹⁰⁰、または、申請人の資格は認められたが、比較対象労働者がいないという理由で差別処遇の有無について判断を受けることができる機会が与えられなかったことを意味する。差別是正申請に対して労働委員会はどのような場合に棄却又は却下の判断をしているのだろうか。この問題については、次の第3節で詳しく検討する。

⁹⁸ 姜成泰・前掲注（91）。実際、差別是正申請が認められた事件の中で、半数以上の申請人が差別是正申請後に雇用が終了されたとの調査結果がある。詳しくは、イソンヒ「非正規職の差別是正制度の運用実態及び改善方案」中央労働委員会 19 頁（2012 年秋号）。

⁹⁹ 朴志淳『非正規職法の争点と立法課題-非正規職法の施行 1 周年による評価と課題-』韓国労使関係学会 2008 年度秋季政策討論会発表資料集（2008 年）、趙翔均「派遣勤労者に対する差別是正」労働政策研究第 10 巻第 2 号 218 頁～219 頁（韓国労働研究院、2010 年）などを参照。

¹⁰⁰ 申請人資格が問題となり申請を却下した代表的な事例として、浦港医療院事件・慶北地労委 2008.3.21. 慶北 2008 差別 1 ないし 27 併合。被申請人資格（適格）が問題となり申請が却下された代表的な事例としては、韓国道路公社事件・京畿地労委 2008.2.29.京畿 2007 差別ないし 91 等 584 件併合がある。

2 雇用形態別判定内容の分析

2007年以後から現在に至るまでに差別是正申請をした非正規労働者（期間制（契約）労働者、短時間労働者、派遣労働者）を雇用形態別にみると、期間制労働者の申請率が最も高い（「図表 4-3」を参照）。特に2007年から2009年までは申請者の90%以上が期間制労働者であった。

このように期間制労働者の差別是正申請率が高いのは、非正規労働者の中で期間制労働者の占める比重が最も多いからである。

図表 4-3 年度別雇用形態別差別是正申請の現状¹⁰¹

	期間制労働者	派遣労働者	短時間労働者	合計
2011年	47 (52.2%)	6 (6.7%)	37 (41.1%)	90 (100.0%)
2010年	194 (48.4%)	82 (20.4%)	125 (31.2%)	401 (100.0%)
2009年	518 (93.0%)	39 (7.0%)	0 (0.0%)	557 (100.0%)
2009年6月	4,564 (96.1%)	122 (2.6%)	61 (1.3%)	4,747 (100.05)

一方、雇用形態別差別是正事件の地労委（図表 4-4）・中労委（図表 4-5）の判定結果¹⁰²は以下のとおりである。

まず、地労委の判定結果の特徴を見ると、期間制労働者の場合には、労働契約の期間が形式に過ぎず、実際には期間の定めのない労働者に該当する場合や、期間制法上の使用期間の制限を超えているため無期労働契約の労働者とみなされ、当事者適格性が否定されているものが多い。これに対して、派遣労働者の場合には、主に請負労働者が当該派遣は不法派遣に該当するとし、その是正申請（派遣労働者に該当すること）を行うものが多い。そして、このような申請に対して地労委は当該申請労働者の派遣労働者の該当性を否定（当事者適格性を否定）するものがほとんどである。

図表 4-4 地方労働委員会の判定結果

（単位：件）

雇用形態	是正命令の内容込み	棄却の内容込み	却下の内容込み	全体
期間制労働者	18	37	18	73
短時間労働者	2	8	1	11
派遣労働者	3	4	8	15
その他	—	—	2	2
全体	23	49	29	101

注1) 一つの事件で、一部是正命令、一部棄却、一部却下が併存して決定することができるので、重複して処理

注2) 多数使用者を対象として差別是正申請をする場合、一部の使用者に対して、当事者適格を否認して却下処理したのは含まない。

¹⁰¹ イソソヒ・前掲注（98）16頁。留意すべき点は、派遣やパートタイム労働者の場合も、そのほとんどは期間制勤労契約であるという点である。すなわち、派遣労働者やパートタイム労働者の差別是正申請は、「派遣＋期間制」「パートタイム＋期間制」の性格を持っていると分析されている。

¹⁰² 「図表 4-4」及び「図表 4-5」の分析結果は2007年7月から2012年2月末までの地労委・中労委で判定した事件及び裁判所で判決した事件を全数調査したものである。詳細は、朴鍾燾・カンソソヒ「非正規労働者に対する差別是正制度の現状といくつかの争点に対する検討」産業関係研究 22 巻 3 号 94 頁（2012年）を参照。

次に、中労委の再審結果を見ると、初審決定をそのまま維持する場合は 51%で、残りの 49%は地労委決定の全部ないし一部取消になっている。このような結果については、初審決定に対する信頼性の問題を指摘することもできるが、まだ差別の判断基準が明確に定立されていないことにもその原因がある。

図表 4-5 中央労働委員会の判定結果 (単位：件)

	是正命令の維持等		是正命令の取消し		初審の棄却決定等を維持			全体
	初審の是正命令の全部・一部維持	追加の是正命令（差別是正期間及び差別是正対象の範囲拡大）	全部取消	一部取消	棄却決定の維持	却下決定の維持	棄却・却下決定の維持	
期間制労働者	3	11	2	1	8	3	2	30
短時間労働者	—	1	1	—	4	—	—	6
派遣労働者	—	1	2	—		4	—	7
全体	3	13	5	1	12	7	2	43
	16		6		21			

3 差別是正申請の内容

非正規労働者の差別是正申請事件を申請内容別にみると（「図表 4-6」を参照）、賃金と関連した差別是正申請が 1,021 件(78.5%)、福利厚生が 178 件(13.7%)、労働時間が 20 件(1.5%)で、賃金と関連した差別是正申請が大部分を占めている。賃金と関連する差別是正申請を内容別にみると、諸手当と関連する差別是正申請が 523 件で最も多く、賞与と関連する差別是正申請（269 件）がその次に多い。

図表 4-6 非正規職の差別是正の申請内容¹⁰³ (単位：件)

賃金						福利厚生 ¹⁰⁴	労働時間	その他	合計
基本給	諸手当	賞与	退職金	その他	小計				
145 (11.2%)	523 (40.2%)	269 (20.7%)	12 (0.9%)	72 (5.5%)	1021 (78.5%)	178 (13.7%)	20 (1.5%)	81 (6.2%)	1300 (100.0%)

第 3 節 労働委員会における差別的処遇の是正手続

1 差別的処遇の判断の流れ

労働委員会における差別的処遇の是正手続は、大きく、申請—審査（本案審査）—決定（判定）の 3 段階（図表 4-7 を参照）を経ることになる¹⁰⁵。

¹⁰³ イソンヒ・前掲注（98）16 頁。

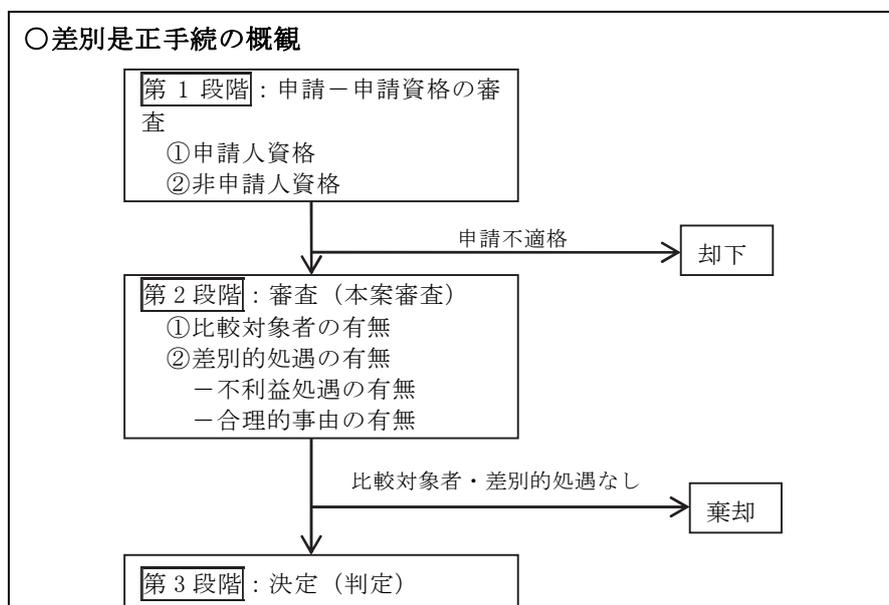
¹⁰⁴ 福利厚生に関連する差別是正申請であるが、その多くは金銭的な差別の是正申請である。

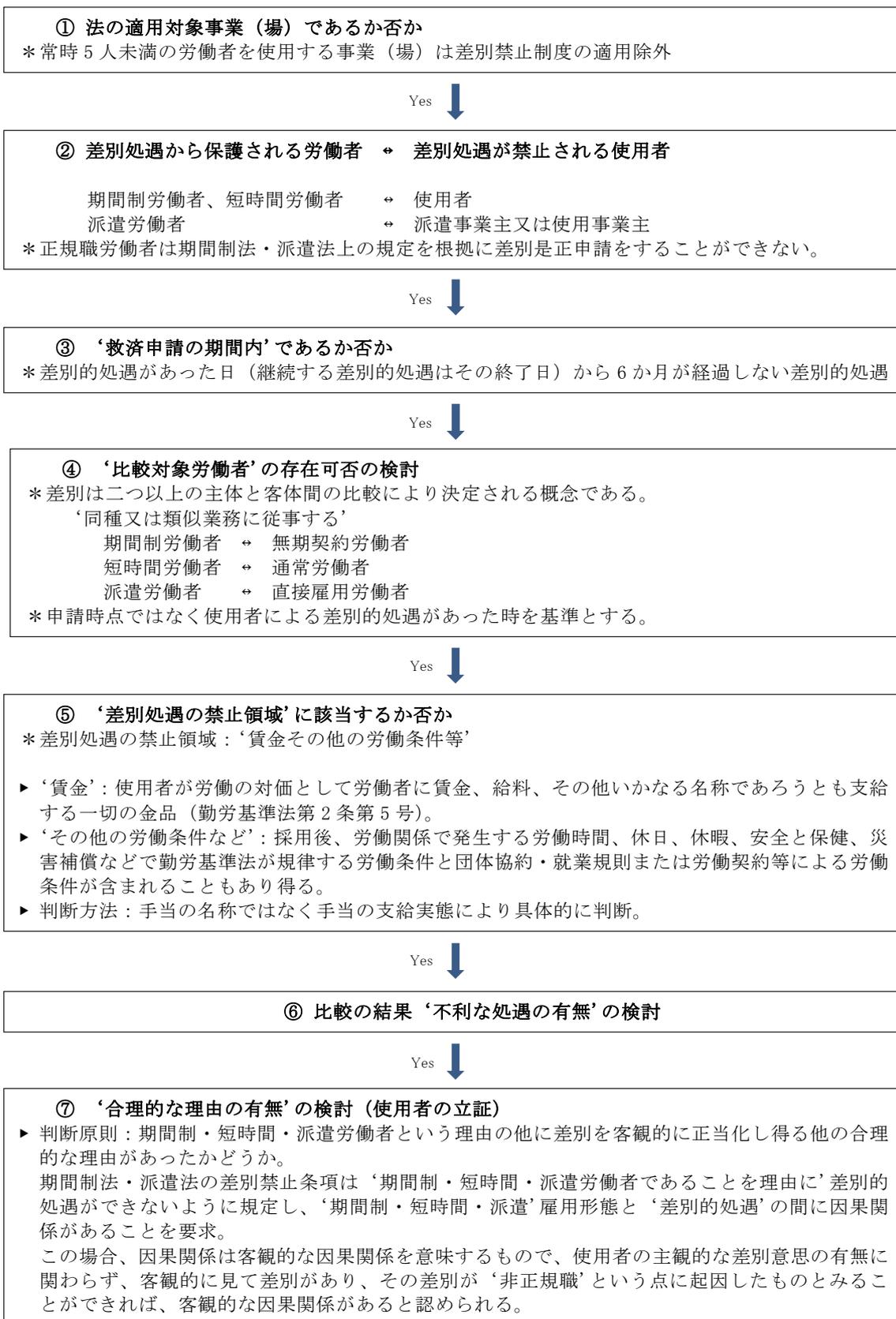
¹⁰⁵ 姜成泰・前掲注（91）175 頁以下。

まず、使用者等から差別的処遇を受けたと主張する非正規労働者（申請者）が、差別的処遇の是正申請書を所轄の地方労働委員会に提出すると、当該労働委員会は、申請人資格、被申請人資格、申請期間等の要件を満たしているかどうかを判断する。申請資格が認められない場合、労働委員会は、当該申請を却下するのが原則である。この差別的処遇の是正申請の段階を過ぎると、次は、審査（本案審査）の段階である。ここでは、比較対象者の存否及び差別的処遇の存否について審査をする。後者の差別的処遇の存否は、非正規労働者に対する不利益な処遇の有無及び合理的事由の有無で判断する。審査（本案審査）の段階で比較対象者が存在しない場合や差別的処遇が存在しないと判断される場合は、差別是正申請は原則的に棄却される。しかし、申請の段階と審査（本案審査）の段階を無事に過ぎると、労働委員会は当事者間で調停が成立した場合を除いて、当該事件の解決に適切な是正命令を下すことになる。

要するに、非正規労働者が労働委員会から差別是正命令を受けるためには、①差別是正の申請人資格があること（申請人資格）、②正しく被申請人を指定すること（被申請人資格）、③是正申請期間を経過していないこと（申請期間）、④比較対象者がいること（比較対象者の審査）、⑤差別的処遇が存在すること（差別的処遇の審査）などの要件をすべて満たさなければならない（図表 4-7 及び図表 4-8 を参照）。以下では、これらを手続き順に従って詳しく検討する。

図表 4-7 差別是正手続の概観



図表 4-8 差別的処遇の判断の流れ¹⁰⁶

¹⁰⁶ 出所：雇用労働部『期間制・短時間・派遣労働者のための「差別是制度」をお知らせします』9頁～10頁（2012年7月）。

Yes ↓

**⑧ 合理的な理由がない場合には差別処遇に該当
→是正命令（労働委員会）または是正指導（地方雇用労働官署）**

- ▶ 是正命令および是正指導の内容：差別行為の中止、賃金等の労働条件の改善及び適切な金銭補償等
- ▶ 勤労監督官の是正指導の不履行時：管轄の地方労働委員会の通報→労働委員会は差別の有無を調査して差別が存在する場合には是正命令
- ▶ 労働委員会の是正命令に不履行時：使用者が労働委員会が確定した是正命令を正当な理由なく履行しない場合には雇用労働部長官が使用者に1億ウォン以下の過料
- ▶ 履行状況の提出を要求：雇用労働部長官は確定された是正命令に対して使用者に履行状況を提出することを要求することができ、正当な理由なく履行状況の提出の要求に応じない場合には500万ウォン以下の過料

2 差別的処遇の「是正申請」

(1) 是正手続の開始

労働委員会における差別的処遇に関わる是正手続は、使用者などから差別的処遇を受けたと主張する非正規労働者が差別的処遇是正申請書（以下「申請書」）を所轄の地方労働委員会に提出することから始まる（労働委員会規則100条）。非正規労働者が労働委員会に対して差別的処遇の是正申請をする際には、自らが受けた差別的処遇の内容を具体的に明示することが求められている（期間制法9条2項）。

非正規労働者から差別的処遇の是正申請を受けた労働委員会は、遅滞なく、その是正申請について必要な「調査」と関係当事者に対する「審問」を行わなければならない（期間制法10条1項）。

また、労働委員会は、審問過程において、関係当事者の申請又は職権により、「調停手続」を始めることができる。また、関係当事者があらかじめ労働委員会の「仲裁決定」に従うことに合意して仲裁を申請した場合には、仲裁することができる（期間制法11条1項）。これは、非正規労働者に対する差別的処遇の存否に関わる判断が現実的には簡単なものではないことに鑑みると、法的判断を経るということがむしろ合理的でない場合もあり得ることから、法的判断に頼るだけでなく、労働委員会の調査・審問の過程において調停・仲裁手続を活用する等、当事者間で解決できる仕組みも必要と判断されたことによる¹⁰⁷。

(2) 是正申請の期間

労働委員会に対する差別的処遇に関わる是正申請は、差別的処遇があった日（継続する差別的処遇はその終了日）から6か月（2012年改正までは3か月）¹⁰⁸以内になされなければならない

¹⁰⁷ 徐兪希「韓国における非正規勤労者に対する差別的処遇の禁止及びその是正」季刊労働法248号122頁（2015年春季）以下を参照。

¹⁰⁸ 従来、差別的処遇の是正申請ができる期間を3か月に限定したのは、現行の解雇や不当労働行為の救済申請期間に合わせるものであった。是正申請期間の改正理由については、徐兪希・前掲注（107）123頁以下を参照。

らない（労働委員会規則第 102 条）。6 か月という期間は除斥期間とされ、この期間を過ぎると、差別的処遇の是正を申請する権利は消滅するものと解されている。したがって、6 か月の除斥期間を過ぎてなされた差別的処遇の是正申請は却下される（労働委員会規則 109 条 1 項・60 条 1 項 1 号）。

（3）当事者適格性

使用者の差別的処遇から保護を受けることができる「差別是正申請人」とは、使用者等から差別的処遇を受けたと主張する期間制労働者・短時間労働者・派遣労働者である（期間制法 9 条 1 項、派遣法 21 条 2 項）。

「期間制労働者」とは、期間制労働契約を締結した労働者を指す（期間制法 2 条 1 号）。期間を定めた労働契約を締結して雇用された労働者であれば足り、労働契約に期間を定めた事由及びその長さ、名称などは問われない。

「短時間労働者」とは、1 週間の所定労働時間が当該事業場における同種の業務に従事する通常労働者の 1 週間の所定労働時間に比べて短い労働者を指し（期間制法 2 条 2 号、勤労基準法 2 条 1 項 8 号）、その名称や所定労働時間の長さ等は問われない。

「派遣労働者」とは、派遣事業主が雇用した労働者として労働者派遣の対象になる者を指す（派遣法 2 条 5 号）。契約の形式上は、労働者派遣でなくても、その実質が労働者派遣である限り、当該労働者は、派遣法上の派遣労働者として、労働委員会に対する差別的処遇の是正申請が可能である。また、いわゆる不法派遣の場合も、使用事業主が直接雇用義務（派遣法 6 条の 2）を履行せず¹⁰⁹、引き続き派遣労働者として使用している限り、当該派遣労働者の差別是正制度の利用は可能である。

当事者適格が認められない場合は、却下の事由に当たる（労働委員会規則第 109 条第 1 項・第 60 条第 1 項第 3 号）¹¹⁰。この当事者適格性を巡っては、労働契約の反復更新による期間制労働者の当事者適格性、社内下請け労働者の当事者適格性、申請権者の範囲を拡大する必要性があるかどうか、及び新しい制度（労働基準監督官制度）に対する評価などが主な争点となっている。以下で争点別に検討する。

①期間制労働契約が反復更新された労働者（申請人）の当事者適格性

期間制労働者を巡っては、期間制労働契約を反復更新することにより、労働契約期間の定めが形式的なものに過ぎなくなった場合、期間制労働者が差別的処遇の是正申請をすること

¹⁰⁹ 使用事業主がこの直接雇用義務を履行しない場合、当該使用事業主は科料の処分を受けるのみである。雇用労働部・前掲注（106）24 頁。

¹¹⁰ 非正規労働者であるか否かは、差別的処遇の是正を求めた申請時点ではなく、使用者等による差別的処遇があった時点を基準に判断するため、差別的処遇の是正申請をした時点において、雇用形態の変化により、期間制・短時間・派遣労働者ではなくなったとしても、その差別的処遇があった日から 6 か月を過ぎていないのであれば、当該差別的処遇の是正申請は可能である。

が可能かどうかという問題がある。期間制法の下では、使用者は原則的に2年の期間内であれば、期間制労働契約を反復更新することも可能である。したがって、期間制労働契約を反復更新した場合であっても、継続労働した期間が2年を超えない限り、当該期間制労働者は労働委員会に対して差別的処遇の是正申請をすることができる¹¹¹。

これに対して、使用者が2年を超えて期間制労働者を使用する場合には、期間制第4条第2項の規定により、当該期間制労働者は無期契約労働者とみなされ、差別是正申請権を持たない¹¹²。

初期の地労委と中労委は、大法院¹¹³の判断枠組みを引用し、使用者と労働者との間で締結した契約期間が形式に過ぎない場合には、事実上、期間の定めのない労働契約としてみるのが相当であるとし、申請人の是正申請権を否定していた。たとえば、浦港医療院事件¹¹⁴では、形式的に1年単位の労働契約を毎年反復更新してきた申請人ら（浦港医療院の調理師）は、実質的には期間の定めのない労働者に該当するため、申請資格がないと判断した。また、10年以上の期間制労働契約の反復更新後に名誉退職（韓国では、早期退職のことを「名誉退職」と呼んでいる）した労働者（申請人は2人）に対し、初審¹¹⁵は、当事者不適格を理由に却下したが、中労委¹¹⁶は、「…労働者らが数回にわたって期間制労働契約を反復更新した場合であっても、期間制法の施行後に労働契約を締結しており、継続労働期間が2年を超えていない労働者であるので、期間制法上の期間制労働者に該当する」とし、本件労働者らが主張する差別の一部を認めた（初審判定の取消）¹¹⁷¹¹⁸。

②社内下請け労働者の当事者適格性

派遣労働者とは、派遣事業主が雇用した労働者として労働者派遣の対象になる者をいう（派遣法第2条第5号）。契約の形式が請負や委任であっても、契約の実質が労働者派遣契約

¹¹¹ 雇用労働部『期間制法業務マニュアル』47頁（2011年）。

¹¹² 但し、期間制法第4条第1項但書条項により、2年を超えても継続して期間制労働者を使用することができる場合には、差別的処遇の是正申請をすることができる。

¹¹³ 例えば、大判1998.5.29, 98 ㉟ 625 判決は、「期間の定めのある労働契約書を作成する場合、契約書の内容、当該労働契約が締結されるに至った動機や経緯、期間を定める目的及び当事者の真の意思、これまでの慣行、労働者保護法規等を総合考慮し、期間の定めが形式に過ぎないと認められる場合は、…当該労働契約は期間の定めのない契約として見るのが相当」であるとしたうえ、この場合、使用者が正当な事由なしに更新契約の締結を拒絶するのは不当解雇に当たるとした（同旨として、大判2006.2.24, 2005 ㉟ 5673 等がある）。

期間制法による差別是正制度の施行初期、多数の地労委と中労委は、上記のような判例法理に基づき、差別是正を申請した期間制労働者を事実上期間の定めのない労働者とみなして却下判定をした。このような地労委と中労委の判定については、学説上、「差別是正申請権に対する不当な制限」であるとの批判がある。趙龍晩「非正規職の差別是正における申請人的確性と比較対象労働者—中央労働委員会の再審判定事例を中心に—」労働法研究第27号133頁以下（ソウル大学労働法研究会、2009年）を参照。

¹¹⁴ 浦港医療院事件・中労委2008.6.25.判定2008.

¹¹⁵ 馬山文化放送事件・慶南地労委2009.2.25.2008 差別56, 57.

¹¹⁶ 馬山文化放送事件・中労委2009.5.20.判定2009.

¹¹⁷ なお、初期の中労委が大法院の判決を引用していることについては、「判例法理は、使用者による不当な労働関係の終了を保護しようとするものであるため、これを…労働条件の差別を禁止しようとする差別是正事件で援用することは無理がある」と判断している。

¹¹⁸ このような中労委の再審判定は、ソウル行政法院2010.3.2.宣告09 ㉟ 26234 判決により、適法とみとめられた。

である限り¹¹⁹、当該労働者は差別是正の申請者になり得る¹²⁰。

一方、いわゆる不法派遣の場合（派遣期間2年を超えて使用する場合、使用者が派遣禁止業務において派遣労働者を使用する場合、派遣対象業務でない業務に派遣労働者を使用する場合等）、使用事業主は、当該派遣労働者を直接雇用する義務が発生する（派遣法6条の2）。しかし、使用事業主が直接雇用義務を履行しない場合、当該使用事業主は過料の処分を受けるのみであり、当該使用事業主が当該派遣労働者を直接雇用せず、引き続き派遣労働者として使用している限り、当該派遣労働者は差別是正申請権者になり得る。

③申請権者の範囲拡大の必要性

a) 新しい是正手続の導入（労働基準監督官を通じた新たな差別的処遇の是正手続）

2007年7月1日から非正規労働者に対する差別是正制度が運用されているにも関わらず、労働委員会に対する差別的処遇の是正に関わる申請件数は当初の期待には及ばないものであった。その最大の理由は、現行の差別是正制度の下では、労働委員会に差別的処遇の是正申請ができるのは、差別的処遇を受けた「個人」の非正規労働者に限られており、非正規労働者個人が雇用終了に対するおそれや低い補償等を甘受しながら是正申請をするのは容易ではないことをあげられる。それゆえ、労働界や学界では差別是正制度の実効性を疑問視する見解も少なくなかった。したがって、このような差別是正制度の限界を克服するために、2012年2月、現行の労働委員会による差別的処遇の是正手続と並行する形で、労働基準監督官を通じた新たな差別的処遇の是正手続が設けられた（2012年8月2日から施行）。この労働基準監督官による新しい差別的処遇の是正手続は、差別的処遇を受けた非正規労働者が労働関係上の諸般の不利益をおそれて労働委員会に対する差別的処遇の是正申請それ自体を諦めてしまう場合があるという現状認識に基づき、政府が事前的・積極的に差別的処遇を解消するために導入したとされる¹²¹。

新しい制度によると、労働基準監督官に差別是正の指導権限を付与することにより、労働基準監督官は、非正規労働者からの申請がある場合、又は非正規労働者からの申請が無い場合であっても、非正規労働者を使用する事業場を対象に、差別的処遇の存否を職権で調査し、非正規労働者に対する差別的処遇があると判断した場合には、使用者に当該差別を是正するよう指導することができる（期間制法15条の2、派遣法21条の2）。使用者が労働基準監督官の是正要求に応じない場合には、当該労働基準監督官は労働委員会にその事実を通報し、同委員会が差別的処遇の有無を審理してその是正を命じることができる（労働基準監督官による差別的処遇の是正手続の流れについては、図表4-9を参照）。

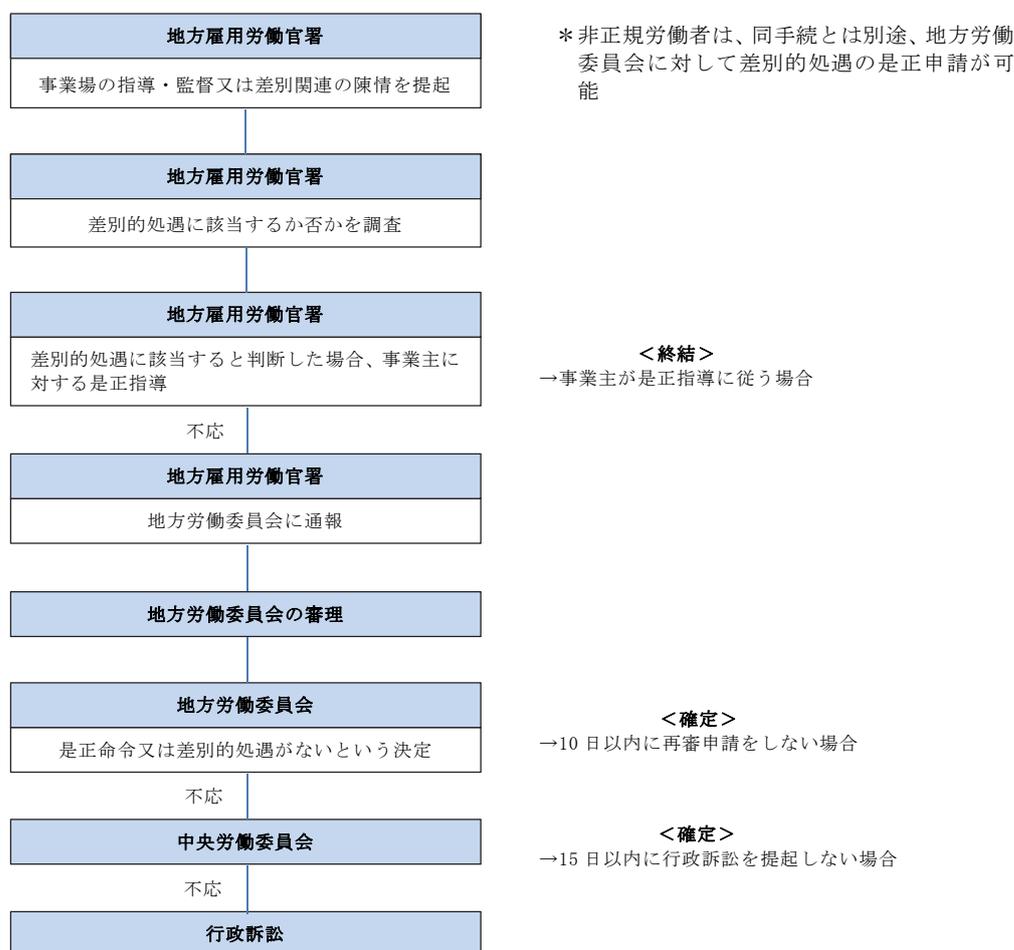
¹¹⁹ 労働者派遣と請負の区別基準については、労働部『非正規職法令業務マニュアル』157頁～161頁を参照（2012年）。

¹²⁰ 雇用労働部『差別是正制度の要件別・事案別分析集の発刊』201頁（2010年4月）。裁判例として、ソウウォンティピ（金湖タイヤ）事件・ソウル行政法院2009.12.11.,2009구합22164判決がある。

¹²¹ 徐命希・前掲注（107）126頁以下を参照。

このような労働基準監督官の幅広い差別是正監督権及び指導権の導入により雇用労働部の非正規労働者への差別監督は、さらに強化されることが予想される。また、この新しい制度の導入により、労働委員会の差別是正事件も増加することが期待されている。実際、雇用労働部は2012年11月22日の報道資料で、過去2か月（2012年8月27日から同年10月26日まで）の間、非正規労働者を多数活用している大企業（60か所）を対象に、非正規労働者に対する差別的処遇の有無について労働監督を実施した結果、非正規労働者に賞与や各種手当等を支給していない15か所の事業場（合計39件の差別的処遇）を摘発したことを明らかにした。しかし、新しい制度は、使用者が労働基準監督官の是正命令に従わない場合には、事実上、労働委員会への通報による差別是正手続の開始の他には使用者を制裁する手段がないのみならず、法的効果も持たないという点でその限界があることも指摘しておきたい¹²²。

図表 4-9 労働基準監督官による是正手続の流れ¹²³



¹²² 文武基「新設非正規職差別是正制度に対する批判的考察」法学論集第47輯450頁以下（2014年）。

¹²³ 出所：雇用労働部・前掲注（106）51頁。

b) 申請権者の範囲拡大の議論

一方、申請権者を拡大して差別是正制度の実効性を高めるために、労働組合に差別的処遇の是正申請権を与えようとする案が提案された¹²⁴。しかし、今回の改正ではこのような案は採択されず、最終的に勤労基準監督官による差別是正制度のみが導入されたのは、労働組合が組織されている事業場が少ないことや、たとえ労働組合が組織されているとしても、非正規労働者の差別的処遇の解消に消極的な場合には、非正規労働者の労働委員会に対する是正申請の負担を解消することは困難であること等がその理由であった。つまり、労働組合に申請権を与えて申請権者の範囲を拡大するよりは、行政の直接的で積極的な介入を通じて差別是正制度を活性化することがより望ましいという政策的な判断があったと思われる¹²⁵。

新しい制度は、行政の直接的な介入を通じて事業場単位の「集団的差別是正」を可能とし、従来の「個別的差別是正」の限界を克服することができるものと評価されている¹²⁶。

新しい制度の下では、集団的差別是正が可能であり、非正規労働者がよりアクセスしやすい制度になったことは否定し難い。しかし、差別是正制度の申請件数が低い要因の中には、上述した理由の他にも多様な原因が内在しており、勤労基準監督官による是正申請ができるようになったことだけでは差別是正制度の根本的な問題が解決されたとは言い難い。新しい制度が従来の限界を乗り越えて、差別是正制度の実効性を高めてくれることができるかどうか、今後の改正立法の効果及び実務上の動向が注目される。

3 差別的処遇の「審査」

(1) 比較対象労働者

期間制労働者の比較対象労働者は、「当該事業又は事業場における同種又は類似の業務に従事する無期契約労働者」（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、「当該事業又は事業場における同種又は類似の業務に従事する通常労働者」（期間制法第8条第2項）である。短時間労働者の比較対象者である通常労働者は期間の定めの有無とは関係なく、1週間の所定労働時間が短時間労働者より長い労働者を意味する¹²⁷。そして、派遣労働者の比較対象者は、「使用事業主の事業内での同種又は類似の業務を遂行する労働者」

¹²⁴ 労働組合にも差別的処遇の申請権を与えるべきか否かについては、従来から議論の対立があった。まず、賛成意見は、非正規労働者をその対象としている労働組合は、その活動目的からして、組合員である非正規労働者に対する差別的処遇の禁止及びその是正について利害関係を有すること等をその理由としてあげている（全潤九「非正規職関係法の立法的改善方向」労働法学28号373頁～375頁（2008年））。

これに対して、反対意見は、現行の労働委員会法規則によると、労働委員会の承認を受ける場合、労働組合も代理人の地位に立って救済申請の手続きに参加できる機会が保障されていることから、「…差別の救済は、個別労働者の損害賠償ないし補償請求権をその本質的内容とするから、これらの個別権利を労働者の意思を問わず、労働組合が直接申請できるようにするのは差別救済制度の趣旨にも合わない」とする（朴鍾燾・前掲注（96）41頁以下）。

¹²⁵ 詳細は、趙龍晩「非正規職の差別禁止の争点と課題」労働法学第42号13頁以下（2012年）。

¹²⁶ 趙龍晩・前掲注（125）13頁以下。

¹²⁷ 中央労働委員会は、短時間労働者の差別是正申請の事件で、期間制労働者も通常の労働者に対等しうるし、比較対象者になり得ると判断した。中労委2008.4.14.中央2008差別7。

(派遣法第 21 条第 1 項) を指す。

図表 4-10 差別是正制度における非正規労働者の比較対象労働者

比較主体	比較対象労働者
期間制労働者	同種又は類似業務を遂行する「無期契約労働者」
短時間労働者	同種又は類似業務を遂行する「通常労働者」
派遣労働者	使用事業主の事業内で同種又は類似業務を遂行する労働者（「直接雇用労働者」）

図表 4-11 非正規職の差別是正制度の概要¹²⁸

	差別禁止の 保護対象	差別禁止の 主体	差別禁止の 領域	比較対象 労働者	労働委員会 の差別判断 基準	是正命令の 不履行
期間制法	期間制労働者、短時間労働者	使用者	賃金、その他の労働条件など	(同種又は類似業務に従事する) 無期契約労働者、通常労働者	合理的な理由のない不利な処遇の存在	1 億ウォン以下の過料
派遣法	派遣労働者	使用事業主、派遣事業主		使用事業主の事業内で同種または類似の業務に従事する労働者		

比較対象労働者として選定された労働者が非正規職法で定めている要件を満たさない場合には、当該差別的処遇の是正申請は、比較対象労働者が存在しないことを理由に直ちに棄却され得る。比較対象労働者と関連しては、「同種又は類似の業務」をどのような基準で判断すべきか、また、比較対象労働者が存在しない場合にはどのような、判断枠組みで行われるべきかなどが主な争点になっている。

① 「同種又は類似の業務」の判断

まず、比較対象労働者として選定された労働者が申請人（非正規労働者）と同種又は類似の業務に従事していることが必要である。「同種又は類似の業務」に当たるかどうかの具体的な、判断基準について、裁判例¹²⁹は、同種又は類似の業務とは「職種、職務及び作業内容において同一性・類似性を有する業務」であり、「就業規則や労働契約等に明示された業務内容を基準に判断するのではなく、労働者が実際遂行してきた業務内容を基準」に判断しなければならないと判断している。そして、たとえ「比較対象労働者と非正規労働者が遂行する業務が完全に一致

¹²⁸ イソンヒ・前掲注 (98) 5 頁 (表Ⅱ-1)。

¹²⁹ 以下の内容は、大判 2014.11.27, 2011 ㉡ 5391 ; 大判 1996.7.30, 95 ㉡ 12840 ; ソウル高等法院 2011.1.27., 2010 ㉡ 21794 ; ソウル行政法院 2008.10.24., 2008 ㉡ 6622 等。

しない場合であっても、主たる業務の内容や作業条件等に本質的な差異がなければ、特別な事情がない限り、同種又は類似の業務に従事するとみなけなければならない」、「両労働者間の業務の差異が「顕著な質的差異」に至らない場合には、このような差異は業務の同種性又は類似性を否定する根拠にはならず、ただし、使用者が両者を異に処遇する場合には、期間制法2条3号に基づく『合理的理由』があることを裏付ける事情になることはできる」と判断している。これに対して、雇用労働部の「非正規職法令業務マニュアル」は、同種又は類似の業務について、「業務性格の類似性、業務における各労働者集団の相互代替の可能性等を総合的に判断すべき」であるとする。また、労働委員会の「差別是正業務マニュアル」では、同種業務の判断と関連して業務の種類及び内容、遂行方法、作業条件及び難易度等を提示している。

② 具体的判断

比較対象者が存在しないことを理由に申請が棄却された事例の中で、例えば、全南大学事件¹³⁰において全南地労委は、「専任講師は、特別な帰責事由がない限り、定年までの任用が保証されている期間の定めのない労働者」ではあるが、「専任講師は、時間講師に比べ業務に対する高度の専念義務が課されており、役割及び任用手続、昇進上の特殊性が存在することや、公務員の労働条件の向上は、経済水準ないし担税の負担能力と調和がなされるべきであり、関連する複数の法律との間に法律の衝突問題等の立法上の問題を考慮すべき、…韓国非正規教授労働組合全南大学分会と全南大学総長との間で労使合意書を締結したこと、…このような差異を踏まえ総合判断する」と、時間講師と専任講師は、業務の同質性又は類似性がないため、その結果、比較対象者になることはできないと判断した。

また、比較対象労働者と関連しては、同種又は類似の業務に従事する比較対象者が複数存在する場合には、誰が比較対象者になり得るのかも問題になる。例えば、ジーエスリテール事件¹³¹において、中労委は、比較対象者として選定することができる者の中で、最も高い処遇を受ける者を比較対象労働者として選定する場合には、最も低いレベルの処遇を受ける正規労働者（申請人らに比べて）を逆差別する結果になるおそれがあるとして、最も低いレベルの処遇を受ける正規労働者を比較対象労働者に選定することが妥当であるとした¹³²。

¹³⁰ 全南地労委 2008.1.23 全羅南道 2007 差別 1. 比較対象者が存在しないことを理由に申請が棄却された事例の多くは、大学の非常勤講師が提起した事件である。ほとんどの地方労働委員会は、専任講師の場合は、期間を定めて採用され期間満了により雇用が終了するケースが多いことから、期間の定めのない労働者としてみるのは難しいとし、比較対象者性を否定している。一方、定年のない専任講師と定年のある専任講師の場合は、採用手続、業務内容及び権限の範囲が同一又は類似しているため、比較対象者になる得ると判断したものとして、ドンミョン文化学院事件（釜山地労委 2007.11.28 釜山 2007 差別 15 ないし 18 併合）がある。

¹³¹ 中労委 2011.1.27.判定（中央 2010 差別 22,23 併合）。

¹³² このような中労委の判断は法的根拠に欠けるとし、正規労働者が複数存在する場合は、そのすべての労働者が比較対象労働者になり得るとするものとして、雇用労働部『差別是正制度の差別禁止規定の要件、是正手段および救済手続の改善案』113 頁以下を参照。

③学説

前述のとおり、期間制法第8条第1項によれば、比較対象労働者は、差別的処遇を主張する期間制労働者と「同種又は類似の業務」に従事することを要している。この規定を巡っては、同規定を厳格に解釈した上、必ず、同種又は類似の業務に従事する比較対象者が存在することを要するとの見解と、労働者が提供する労働の量と質に基づき判断すべき場合と労働の質や量は問題にならない場合（例えば、福利厚生）とに分け、外見上正規労働者を比較対象者としてみる事ができる場合には、同規定は絶対的要件ではなく一種の例示規定としてみるべき¹³³であるとの見解がある。

(2) 差別的処遇の審査

差別是正の申立の前提は、「差別的処遇を受けた場合」である。たとえば、派遣労働者の場合には、派遣労働者の立場から「(差別的ないし不利な) 処遇」を受けたことで足りる。差別的処遇の審査は、非正規労働者に対して不利な処遇があったかどうかを審査する（不利な処遇の審査）ものと、使用者側にそのような処遇を正当化することができる事由があったかどうかを審査する（合理的事由の審査）ものに細分化することができる¹³⁴。

前者でいう「差別的処遇」とは、賃金その他の労働条件等において合理的な理由なく不利に処遇すること（期間制法第2条3号及び派遣法第2条7号）を指す。したがって、非正規職法が禁止している差別的処遇と認められるためには、賃金その他の労働条件等に関わる事項を、合理的な理由なく不利に処遇するものでなければならない。この意味で、「合理的な理由」は差別判断の過程において最終段階に当たる¹³⁵。

一方、差別的処遇の是正申請と関連する紛争において立証責任は使用者が負担することになっている（期間制法第9条第4項、派遣法第21条第3項）。したがって、使用者は不利な処遇に合理的な理由があることを立証しなければならない¹³⁶。

以下では、差別的処遇の審査と関連して、差別的処遇の禁止対象である「賃金その他の労働条件等」とはいかなるものなのか、また、「合理的事由」があると認められるためには具体的にどのような理由が必要なのかについて検討する。

¹³³ これらの見解については、朴鍾熹・前掲注（96）を参照。

¹³⁴ 外形上、不利な処遇がないにもかかわらず、差別是正申請をする場合はほとんどないので、実際、問題になるのは主に後者の「合理的事由」の存否である。姜成泰・前掲注（91）178頁。

¹³⁵ 「合理的な理由」の有無は、非正規労働者と比較対象労働者を異に取扱うことに客観的な必要性（事業目的等）があるかどうか、そして職務の特性（労働力の質、仕事の難易度、作業環境等）等を考慮し、待遇の差異が適正かどうかで判断する。合理的な理由がない限り、差別是正命令の対象となる。

¹³⁶ 趙龍晩・前掲注（125）19頁以下。

(3) 差別禁止対象（賃金その他の労働条件等）への該当性

① 賃金その他の労働条件とは

差別的処遇の概念について、2007年に制定された差別是正制度（期間制法第2条第3号、派遣法第2条第7号）では、「賃金その他の労働条件等を合理的な理由なく不利に処遇すること」と定義されていた。当時は「賃金その他の労働条件」の定義は規定されていなかったため、賃金その他の労働条件が具体的にどのようなものを指すのかは解釈上の問題になっていた。ところが、2013年2月25日に改正（2013年9月23日施行）された期間制法第2条第3項では、差別的処遇が禁止されている対象である「賃金その他の労働条件」につき、①勤労基準法第2条第1項第5号の規定による賃金、②定期賞与や、祝日賞与等、定期的に支給される賞与、③経営成果に応じた成果金、④その他の労働条件及び福利厚生等に関する事項が詳細に規定された。今回の改正により、ほぼすべての労働条件に対して差別的処遇が禁止されるようになった。こうした改正内容は、従来、裁判所と労働委員会の解釈に委ねられていた差別禁止の判断範囲を立法的に明確化したもので、非正規労働者に対する差別をより強く是正していこうとする政府当局の意志が強く反映されたものともいえる。

② 具体的判断：労働委員会の判定（裁判例）

以上のように、不利な処遇が認められるためには、処遇の対象が「賃金等」に該当するものでなければならない。雇用労働部¹³⁷は、差別禁止の対象の範囲は「形式的な名称ではなくその支給実態や支給根拠等を具体的・個別的に判断しなければならない」としたうえで、労働協約・就業規則または労働契約などで労働条件として定められている場合には、「賃金その他の労働条件」に該当するとしている¹³⁸。すなわち、「賃金その他の労働条件など」とは、就業規則、労働協約、慣行などにより使用者に支給義務があることを要する。例えば、事業場内の福祉制度が就業規則、労働協約等で定められており、それが労使間の使用従属関係を前提として提供されているのであれば、差別が禁止されている「その他の労働条件」に該当し得ることになる。

具体的な事例をみると、時間講師に研究室を提供することや図書館を利用するときに貸出件数及び期間を優遇することは使用者の便宜提供に該当するとしたもの¹³⁹、名誉退職（早期退職）したときに支給するインセンティブ等は、定年までの勤務を前提として、所定の基準に従って任意的・恩恵的に支給する金品にあたるため、定年までに継続雇用することが期待されていない期間制労働者には適用されず、結論として、「賃金等」に該当しないとされたも

¹³⁷ 雇用労働部・前掲注（106）33頁。

¹³⁸ 労働委員会の一部の判定例（韓国鉄道公社栄養士事件中央労働委員会（2008.11.3. 中央2008差別23/25）では、就業規則などで明示的に使用者に支払義務が付与されていないならば、支給義務のない任意的・恩恵的な特別給付は賃金その他の労働条件等に該当せしめないとする。また、就業規則などで規定されていないが、慣行で労働条件になったものも使用者にとっては支給義務が発生するので、賃金その他の労働条件等に該当すると判断した。

¹³⁹ 中労委2008.4.14.2008差別7.

の¹⁴⁰などがある。

③ 学説

学説のなかには、賃金等をより広く解釈しようとする見解¹⁴¹がある。例えば、a) 一般的に、勤労基準法ないし労働組合法は使用者に法的義務が認められていない「福祉」までを労働条件に含んでおり、この点、期間制法の労働条件を使用者に支給義務のある給与に限定する必要はなく、給付の目的と理由が労働関係になっていない場合を除き、労働関係に基づいているすべての給与は、労働条件に該当するとみななければならないとの見解¹⁴²、b) 労働協約、就業規則又は労働契約等により、使用者に支払義務がない付加的・任意的な金品、又は便宜で支給するものであっても、比較対象者に一律的に支給・提供するものであれば、特別な事情がない限り、「賃金その他の労働条件等」に該当するものとみるべきであるとの見解¹⁴³、c) 固定的な労働条件ではないが、使用者による便宜提供や裁量的判断に応じ、他の諸措置もすべて差別是正の対象になる「労働条件等」に該当するとみななければならないとの見解等¹⁴⁴、労働協約、就業規則、労働契約及び労働慣行等により、使用者に支給義務が付与されているものに限定すべきではないとの見解が大多数である。

(4) 合理的理由の審査

① 「合理的な理由」に関する判断基準と方法

合理的な理由につき、最近の大法院事件（国民銀行事件）¹⁴⁵では、「期間制労働者保護法第2条第3号は、『差別的処遇』を『賃金その他の労働条件等を合理的な理由なく不利に処遇するもの』と定義している。ここでいう不利な処遇とは、使用者が賃金その他の労働条件等で期間制労働者と比較対象労働者を異に処遇することによって期間制労働者に発生する不利益全般を意味し、合理的な理由がない場合とは、期間制労働者に対して異なる処遇をする必要性が認められないか、異なる処遇をする必要性が認められる場合であっても、その方法と程度等が適正でない場合を意味する。そして、合理的な理由があるか否かは、個別事案において問題とされた不利な処遇の内容と使用者が不利な処遇の事由とした事情に基づき、期間制労働者の雇用形態、業務の内容や範囲、権限と責任、賃金その他の労働条件等の決定要素等を総合的に考慮して判断しなければならない」と判示している。

¹⁴⁰ ソウル行政法院判決 2010.3.2.,09 子합 26234.

¹⁴¹ 以下は、雇用労働部『差別是正制度の差別禁止規定の要件、是正手段および救済手続の改善方案』75頁（2011年9月）、趙龍晩・前掲注（125）19頁以下を参照。

¹⁴² ユソンゼ「非正規労働者に対する差別禁止に関する研究」中央法学第11集1号504頁（中央法学会、2009）。

¹⁴³ 趙龍晩「差別是正判定事例の分析による差別是正運営改善方案」123頁（中央労働委員会、2009年）。

¹⁴⁴ チョイムヨン・キムチョルヒ他、「非正規職の差別是正制度の運用に関する研究—期間制労働者の差別是正制度を中心に—」国会環境労働委員会政策研究用役報告書42頁（2006年）。

¹⁴⁵ 大法院 2012. 3. 29, 2011 子 2132.

② 具体的判断

上述したとおり、大法院は合理的理由の判断基準を提示しているが、この「合理的な理由」の判断は抽象的であるため、結局、合理的な理由の有無は裁判所の判断に委ねられている。したがって、どのような基準で合理的理由の有無を判断すべきかは検討を要する。この問題と関連して、比較的最近の事案の中で、当該差別的処遇に合理的理由があると判断した乙路運輸事件¹⁴⁶が参考になる。本件は、期間制労働者である中型バス運転員と正規労働者である大型バス運転員との間に通常の時給だけでなく、賞与、無事故手当等について差をつけていたことにつき、このような処遇は合理的な理由がある差別に当たるため、差別的処遇には当たらないと判断した。すなわち、判決は、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等、車両自体が大きく、相対的に交通需要が多く、交通環境が複雑な市内路線を運航し、大体、運行時間が長く、配車間隔も短く、平均運送人員が約2倍程度に至る等、より多くの労働強度を要するといえる点、中型バス運行と比較して大型バス運行は、運行路線等に照らして事故の危険によりさらされており、実際、バス1台当たりの事故率がより高く、それゆえ、大型バスは、車両の運行において技術的操作能力と高度の集中力が要求され、より多くの乗客を担当しなければならないことから心理的負担はより大きいといえる点、このような労働強度の差異により、中型バス運転員は終日・隔日勤務をしているのに対し、大型バス運転員は一日2交替で勤務している等、勤務形態を異にしている点等の諸般の事情を総合してみると、会社が期間制労働者である中型バス運転員と正規職労働者である大型バス運転員との間に賞与、無事故手当等において差を設けていたのは合理的な理由があると判断した¹⁴⁷¹⁴⁸。

4 差別的処遇に対する「判定等」¹⁴⁹

(1) 差別是正命令の内容

非正規労働者から差別的処遇の是正申請がなされた場合、労働委員会は、調査及び関係当事者に対する審問をしなければならない。当該申請が差別的処遇に当たると判定したときには、使用者等に対して是正命令を発することになる（期間制法12条1項）。

労働委員会が発する調整・仲裁又は是正命令の内容には、差別的行為の中止、賃金等労働条件の改善及び適切な金銭保障等を含むことができる（期間制法第13条）。したがって、労働委員会は、当該差別是正に適合すると判断される適切な措置を裁量で決定することができる。

労働委員会の裁量の範囲と関連しては、まず、不利な処遇と関連して問題になり得るのは、差別的内容を含んでいる就業規則及び労働協約等に対する是正命令が可能かどうかである。

¹⁴⁶ ソウル行政法院判決 2012.1.12.2011 구합 8734.

¹⁴⁷ このような判断は控訴審（ソウル高等法院 2010.8.24., 2010 다퉈 8074）においてもそのまま維持・確定された。

¹⁴⁸ このようなソウル行政法院判決の判断について批判的な見解をとるものとして、趙龍晩・前掲注（125）18頁以下。

¹⁴⁹ 全体的な流れは、「図表 4-12」を参照。

差別是正を申請するためには、「差別」や「不利」が重要なのではなく、「処遇」があったかどうかを要件として解釈しなければならない。したがって、差別的内容を含んでいる労働協約や就業規則それ自体は「処遇」が発生したわけではないので、差別是正申請の対象にはならないと解されている。ただし、差別的な内容を含んでいる就業規則や労働協約が是正申請の対象にはならないとしても、これに対する是正命令ないし是正勧告（是正指導）が可能かどうかについては、さらなる検討を要する¹⁵⁰。

非正規労働者に対する差別が使用者の恣意的な行為に基づく場合もあるが、使用者の差別的行為が就業規則や労働協約の規定に従って執行した結果である場合もある。つまり、協約などの規定自体に差別的内容があり、それに伴う使用者の行為が差別禁止に抵触する結果を生じさせた場合である。この場合、労働委員会は差別是正申請の前提である「待遇」が成立していないことを理由に却下の決定をしなければならないのか、また、差別的内容を含んでいる就業規則や労働協約は直接的な効力がないと判定を下すことができるのか、さらにその規定を変更するように是正命令を下すことができるのか、あるいは、労働委員会は個々のケースに対して差別的処遇の可否を判断するだけで、労働協約や就業規則に対しては司法的な変更の効力を生じさせることができる権利を持たないとみるべきかなど、その判断は困難である。

一方、差別是正制度の施行にも関わらず、雇用形態を理由とする差別は依然として行われており、差別是正制度の効率性又は実効性を高めるために、派遣法及び期間制法には新しい制度が導入された。すなわち、上述した、労働基準監督官による差別是正指導の導入、通報ができるようになったこと（2012年8月2日から施行、期間制法第15条の2第1項、派遣法第21条の2第1項）や、故意・反復的な差別的処遇に対しては、損害額の3倍以内で懲罰的な性格の賠償命令ができるようになったこと（以下「懲罰的損害賠償制度」）（2014年9月19日から施行、期間制法第13条第2項、派遣法第21条第3項）、同一条件にある非正規労働者すべてに対する差別的処遇が改善できるよう、是正命令の効力を拡大することができるようになったこと（以下「是正命令効力拡大制度」）（2014年9月19日から施行、期間制法第15条3、派遣法第21条の3）がそれである。

（2）懲罰的損害賠償制度

従来の期間制法13条（調整・仲裁又は是正命令の内容）は、「第11条の規定による調整・仲裁又は第12条の規定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と適切な金銭補償などが含まれることができる」と規定していたが、2014年3月18日から、期間制法及び派遣法の改正を通じて、その一部の内容を変え、「第11条の規定による調整・仲裁又は第12条の規定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

¹⁵⁰ 朴鍾燾・カンソンヒ・前掲注（102）100頁。

条件の改善（就業規則、団体協約などの制度の改善命令を含む。）又は適切な賠償などが含まれることができる」と変更された（2014年9月19日から施行）。

上記の条文でいう「賃金等労働条件の改善」とは、過去の差別的行為に対する救済のみを目的とするものではなく、差別的行為を中止し、将来に差別的行為が発生しないよう、賃金等労働条件の改善を求める是正命令であると解されている¹⁵¹。

また、第2項を新設して「第1項に基づく賠償額は、差別的処遇により期間制労働者または短時間労働者に発生した損害額を基準に定める。ただし、労働委員会は、使用者の差別処遇に明白な故意が認められ、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」という内容が加わり、差別的な処遇の予防・抑制及び差別是正制度の活性化等のために使用者の故意又は反復的な差別的処遇に対しては、損害額の3倍以内で懲罰的な性格の賠償命令ができるようにした損害賠償制度が導入された。この制度は、現行の差別是正制度は賃金及び労働条件の保障が微々たるものであることから使用者の故意又は反復的な差別的な行為に対しては労働委員会が期間制及び短時間労働者に対して発生した損害額の3倍を超えない範囲で懲罰的な性格の賠償命令をすることにより、差別を根本的に遮断しようとするのがその立法目的である¹⁵²。

これまで労働委員会で行われた是正命令の内容は、主に比較対象労働者との間の差額賃金ないし非正規労働者に支給されていない賃金等に係る金銭補償であり、労働委員会が差別的処遇の是正申請をした非正規労働者の賃金等労働条件の改善を求める是正命令を行ったことはほとんどない¹⁵³。このように、従来の差別是正制度は過去の差別行為に対する現状回復の水準に留まっていたが、新しい制度の導入により、事業主の差別行為に対する事前的予防効果が高まることが期待されている。

(3) 是正命令効力拡大制度¹⁵⁴

従来の差別是正制度は、当該差別是正事件に関わる当事者のみを拘束するものであり、差別是正命令を受けた事業主の事業（場）において同一又は類似の差別行為が行われていたとしても、差別的処遇の是正申請をしていない非正規労働者は差別是正命令の対象にはならな

¹⁵¹ ただ、これまで労働委員会で行われた是正命令の内容は、主に比較対象労働者との間の差額賃金ないし非正規労働者に対して差別的に支給されていない賃金等にかかわる金銭補償であり、これまで労働委員会が賃金等労働条件の改善を求める是正命令を発したことはない。その主たる理由は、非正規労働者（申請人）は、主に金銭的価値を持つ賃金等労働条件にかかわる是正申請をしており、労働委員会は申請者の申請趣旨に限って判断を行っているからである（いわば、差別是正制度の申請主義）。詳細は、朴鍾燾・カンソンヒ・前掲注（102）100頁～101頁を参照。

¹⁵² 文武基・前掲注（122）443頁～444頁。

¹⁵³ 朴鍾燾・カンソンヒ・前掲注（102）101頁。

¹⁵⁴ 改正差別是正制度の改正理由については、現行の差別是正制度は差別是正の申請をした労働者に対してのみ是正命令が行われる点にある。つまり、差別是正命令を受けた事業主の事業場において同一又は類似の差別行為が存在しても差別を受けた非正規労働者個人が差別是正申請をしない限り、差別是正命令の対象にはならない。したがって、同一使用者の事業又は事業場において一人の期間制又は短時間労働者が差別認定を受けた場合は、同じ条件の全ての労働者に対して差別的処遇が改善されるよう、確定された是正命令の効力を拡大しようとしたものである。http://www.law.go.kr/を参照（法制処国家法令情報センターのウェブサイト）。

かった。それゆえ、期間制法は2014年3月18日、同法第15条の3¹⁵⁵を新設し、確定された是正命令を履行する義務がある使用者の事業（場）において、同一条件にある非正規労働者すべてに対して差別的処遇が改善できるよう、確定された是正命令の効力を拡大することができるようにした（以下「是正命令効力拡大制度」第15条の3第1項）。そして、使用者が上記の是正要求に応じない場合には、勤労基準監督官の差別是正の指導制度を準用することになる（第15条の3第2項）¹⁵⁶。

一方、派遣労働者についても2014年3月18日に新設された派遣法第21条の3項（確定された是正命令の効力拡大）に基づき、同様の制度が適用されることになった（派遣法第46条の罰則規定を含む）。

（4）再審申請・行政訴訟の提起

労働委員会における差別的処遇の是正手続は、使用者等から差別的処遇を受けたと主張する非正規労働者が所轄の地方労働委員会に申請書を提出することにより始まる。初審の地方労働委員会が、申請→審査→判定の3段階を経て出した是正命令または棄却決定について不服のある関係当事者は、その命令書又は棄却決定書の送達を受けた日から10日以内に中央労働委員会にその再審を申請することができる（期間制法14条1項）。さらに、中央労働委員会の再審決定について不服のある関係当事者は、その再審決定書の送達を受けた日から15日以内に、行政訴訟を提起することができる（期間14条2項）。

このような所定の期間内に、地方労働委員会の是正命令又は棄却命令について中央労働委員会に再審申請をしない場合、または、中央労働委員会の再審決定について行政訴訟を提起しない場合には、地方労働委員会の是正命令・棄却決定、又は中央労働委員会の再審決定は確定される（期間制法14条3項）。

（5）確定した是正命令の履行確保

差別是正制度では、確定した是正命令の履行を確保するための措置も設けられている。労働委員会や法院によって確定された是正命令を正当な理由なく履行しない使用者に対しては雇用労働部長官は1億ウォン以下の過料を賦課することができる。また、雇用労働部長官は確定された是正命令について使用者に対してその履行状況を提出することを要求することができる（期間制法15条1項、派遣法21条3項）。正当な理由なしに履行状況の提出の要求に応じない場合、500万ウォン以下の過料を賦課することができる。

¹⁵⁵ 第15条の3（確定された是正命令の効力拡大）「雇用労働部長官は、第14条（第15条の2第4項の規定に基づき準用される場合を含む。）に基づき確定された是正命令を履行する義務が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るか否かを調査し、差別的処遇がある場合には、その是正を要求することができる。

¹⁵⁶ 文武基・前掲注（122）445頁は、是正命令効力拡大制度は、その性格上、就業規則ないし団体協約の規範的効力を拡張する場合と類似しており、非正規職労働者に対する差別的な労働条件の集団的・統一的な規律が可能となったと評価する。

差別是正の申請をした労働者は使用者が確定された是正命令を履行しない場合には、これを雇用労働部長官に申告することができる。使用者は非正規労働者が是正命令の不履行の申告をしたことを理由に解雇やその他の不利な処遇をすることはできない。これに違反して労働者に不利な処遇をした使用者は2年以下の懲役又は1千万ウォン以下の罰金に処することができる。

第4節 おわりに

以上のとおり、労働委員会で争われた事案は、大きく(1)申請人適格性の問題－特に、期間制労働契約が反復更新されることにより労働契約の期間が形式にすぎなくなった場合、差別是正申請の当事者適格性を認めないことが合理的であるかどうか、(2)比較対象労働者の選定の問題－比較対象労働者の選定にかかわる現行法制が合理的であるかどうか、(3)申請対象の適格性の問題、(4)合理的差別の判断の問題等に整理することができる。

以下では、上記の論点の中、(2)比較対象者の選定の問題と(4)合理的差別の判断の問題に対する労働委員会の判定例の動向をまとめておく。

1 比較対象労働者の選定にかかわる判定例の動向

比較対象者の選定に関する労働委員会の判定例の動向をみると、期間制法8条に基づき、同種又は類似の業務に従事しながら使用事業主に雇用されている労働者が比較対象労働者になる。

たとえば、派遣労働者の場合、元・下請けの所属労働者の業務を区別することができず、混在して作業が行われる場合には、下請け労働者の派遣労働者性を認めたいうえ、同じ業務を行う元請労働者との労働条件を比較し、差別の有無を判断することになる。たとえば、ソウルウォンティピ(金湖タイヤ)事件において、地労委は、派遣労働者として認められた請負労働者の比較対象労働者を、同じ業務を遂行する元請事業体の労働者として認めた。

期間制労働者の場合、中労委は、上記で検討した馬山文化放送事件¹⁵⁷において、ソウル行政法院¹⁵⁸の判決文を援用し、比較対象労働者の選定の原則を次のように立てている。つまり、期間制法8条によると、使用者は、期間制労働者であることを理由に、当該事業又は事業場で「同種又は類似の業務」に従事している正規職労働者に比べて差別的処遇をしてはならない。したがって、必ずしも正規職労働者と期間制労働者が行う業務が互いに完全に一致しないとしても、もしその核心的な要素(主な業務の内容、作業条件等)において、両労働者の間に本質的な違いがない場合(たとえば、正規職労働者は、当該業務と直接関連する資格を所持しているのに対し、非正規労働者は、そのような資格を所持していない場合)は、両労働者の間に著しい業務の質的な違いを認めることができるような特別な事情がない限り、た

¹⁵⁷ 馬山文化放送事件・中労委 2009.5.20.判定 2009.

¹⁵⁸ 2008.10.24.宣告 2008 구합 6622 判決.

とえ、両労働者の間で採用手続や付随業務の内容等において差異があったとしても、両者は、同種又は類似の業務に従事すると解釈しなければならないと判断した。

すなわち、両労働者の業務に存在する顕著でない質的な違いは、両労働者が同種又は類似の業務に従事しているという解釈を妨げる事情ではなく、使用者が両労働者をそれぞれ異に処遇することに期間制法2条3号による合理的な理由があることを裏付ける事情に過ぎないという。したがって、入社時に職種の区分があり、業務の内容・範囲・責任・資格等の違いがあったとしても、それが業務の同種ないし類似性を否定するほどの本質的な違いではない限り、期間制労働者の比較対象労働者として無期契約労働者を選定することができる。つまり、上記のような事情は、不利益な処遇に対する合理的理由が存在するかどうかの段階で考慮すべきものであり、比較対象労働者の存在を否定する根拠にはならないということである。

このような判断に基づき、中労委は、毎日の業務が同じであるとしても、昼間の業務及び月刊の業務、補助業務においては期間制労働者と無期契約労働者の比較を許容している。

2 合理的差別に関する判定例の動向

合理性の判断においては、期間制及び派遣労働者等の労働条件がそれぞれの比較対象労働者とは差異があることを確認しながら、その違いに合理的な理由があるかどうかを判断することになる。中労委の判定事例によると、合理的な理由とは、その不利な処遇が使用者の恣意に基づいたものではなく、使用者の事業経営上の目的と客観的に合理的な関連性を持っている場合や、労働の強度・労働の質・勤務形態・権限と責任・実績の違い、そして、労働者個人の業務能力の違い等に基づいて判断される。

例えば、乙路運輸事件¹⁵⁹において、中労委は、通常時給での違いは、合理的な理由があるが、賞与と無事故手当の違いと勤続手当の未払いは、合理的理由がないと判定した。特に賞与の差額支給と関連して、中労委は、車両の大きさに起因する労働強度等の違いに基づく多少の違いは認められるとしても、大型バスの運転員（正社員）と中型バスの運転員（期間制）の間の支給額の差は過度であるとして差別処遇を認めた。

これに対して、ソウル行政法院¹⁶⁰は、勤続手当に対してのみ差別的処遇を認めた¹⁶¹。本件では、勤続手当の場合、原告会社は、大型バス運転員に対しては、毎月一定の勤続手当を支給していたのに対し、期間制労働者に対しては、勤続手当を全く支給していなかった。

判決では、勤続手当は1年以上勤続した労働者に対して支給するものではあるが、期間制労働者の場合、特別な事情がない限り、継続して労働契約を更新してきた事情に照らしてみると、両者間の労働条件の違いを考慮してその額に差を置くことは可能であるが、勤続手当を全く支給しないことは、期間制労働者という理由だけで差別的な処遇をしていることと見

¹⁵⁹ 中労委 2009. 6. 4. 2009 差別 1.

¹⁶⁰ ソウル行政法院 2010. 1. 22. 宣告 2009 구합 28155 判決.

¹⁶¹ 会社が期間制労働者である中型バスの運転員と正規職労働者である大方バスの運転員の間に、通常時給・賞与・無事故手当等において差を置いたのは合理的な理由がある差別であると判断した。

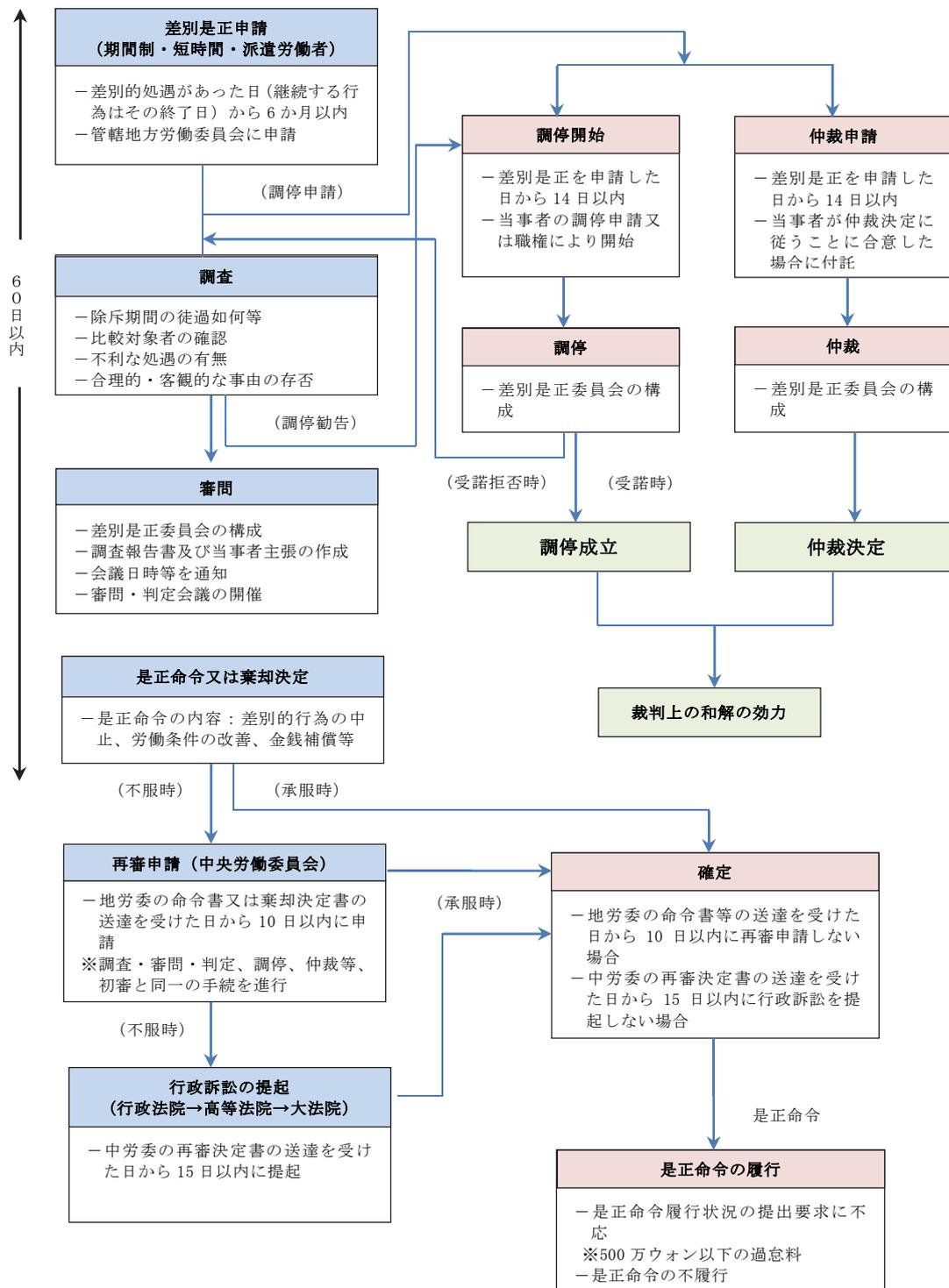
ることができるとし、本件差別に合理的な理由があるとは認められないと判断した。このような判断は、控訴審¹⁶²でもそのまま維持され確定された。

韓国の差別是正制度は、非正規労働者に対する労働条件上の差別を禁止し、使用者の非正規労働者の濫用を防止するとともに、非正規労働者のための合理的雇用基準を設けることをその目的としている。しかし、現在まで労働委員会に申請されている差別是正件数をみる限り、このような差別是正制度の目的が十分に達成されているとみることができない。ただ、差別是正制度が施行されてからまだあまり時間がたっていないことに鑑みると、差別是正制度の有効性を評価するのは些か性急過ぎるのではないかと思われる。また、差別是正制度が非正規労働者に対する「差別の禁止」を宣言したのは十分に評価するに値する。

差別是正制度が、労働関係が終了した労働者のための事後的金銭補償制度になることなく、非正規労働者の実質的な労働条件の改善と非正規労働者との労働条件の格差の解消を促進するための役割を果たすことができるよう、様々な角度からその方案を模索して行く必要がある。

¹⁶² ソウル高等法院 20108.24.宣告 2010 ㄱ 8074 判決.

図表 4-12 労働委員会による差別是正手続の流れ¹⁶³



¹⁶³ 雇用労働部・前掲注(106)50頁。

第5章 K銀行事件からみる韓国の期間制（有期）労働契約に関する法規制とその運用上の論点

第1節 はじめに

韓国では、2006年12月21日に「期間制¹⁶⁴及び短時間労働者の保護等に関する法律」（以下「期間制法」という）が制定され、非正規労働者に関する新たな法規制が導入されたが、その主な内容の一つに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（以下「期間制労働者」という）等に対する差別的処遇の禁止及びその是正に関する規定¹⁶⁵がある。

韓国は、期間制労働者に対する差別的処遇の禁止及びその是正といった規制を日本に先んじて立法化しており、その施行後の状況をみることは、それ自体日本にとって重要な参考になるであろう。また、韓国の期間制労働契約に関する法規制は、日本の法規制とその具体的内容において異なる部分があり、その比較からも両国の有期労働契約法制について多くの示唆を得ることができるといえよう。

これまで韓国の有期労働契約法制に関して紹介する文献はある程度出されている感はするが、韓国の有期労働契約法制の施行に伴っていかなる事柄が問題となっているかについて紹介する文献は少なかつたように思われる¹⁶⁶。そこで、ここでは、K銀行事件を手がかりに、

¹⁶⁴ 韓国語の漢字語のなかには、日本語と共通するものも多いが、微妙に違った表現も多く、日本語に訳す際には、迷うこともしばしばある。本稿では、このような漢字語に関しては、基本的に韓国語をそのまま用いることとする。なお、便宜上、日本語に意識したものもある。

¹⁶⁵ 期間制労働者等の非正規労働者に対する差別的処遇の禁止及びその是正に関する規定は、期間制労働者及び短時間労働者に関しては主に期間制法2条、8条ないし15条の3に規定されており、派遣労働者に関しては派遣法2条、21条及び21条の3に規定されている。詳細は後掲資料（期間制法の全文翻訳）をご参照。

¹⁶⁶ これまで出された韓国の有期労働契約法制に関する文献としては、脇田滋「韓国非正規職保護法—その概要と関連動向」龍谷法学40巻4号（2008年）1208頁以下、崔碩桓「韓国における期間制（有期契約）・短時間労働者保護法の制定」日本労働研究雑誌571号（2008年）53頁以下、李鋌「韓国の最近における労働立法の動向について—非正規職保護立法と複数組合問題を中心に—」季刊労働法223号（2008年）139頁以下、呉学殊「韓国労働政策の動向と非正規労働者」社会政策1巻3号（2009年）49頁以下、脇田滋「韓国の非正規職保護法と非正規運動」労働法律旬報1733号（2010年）6頁以下、宋剛直「韓国の非正規労働法」労働法律旬報1733号（2010年）14頁以下、脇田滋「韓国の有期労働契約規制法」季刊労働者の権利288号（2011年）24頁以下、橋本陽子「解説・最近の韓国労働法の発展と日本の非正規雇用法制の課題」東洋文化研究13号（2011年）203頁以下、沈鍾斗「準正規職労働者の保護のための一試案」東洋文化研究13号（2011年）207頁以下、文明順「金融業の準正規職労働の現状と課題」東洋文化研究13号（2011年）221頁以下、朴秀根「不真正分離職群の雇用形態における労働法上の諸問題」東洋文化研究13号（2011年）229頁以下、塩見卓也「韓国調査報告」季刊労働者の権利293号（2012年）36頁以下、小林讓二「韓国調査報告」季刊労働者の権利293号（2012年）39頁以下、李羅旻「韓国の非正規職労働者に対する差別是正制度の現状と課題—差別是正手続の問題を中心に—」労働法律旬報1762号（2012年）38頁以下、徐命希「支給の根拠となる勤労が法施行前になされた成果賞与金の不支給行為に期間制法は適用されるか」労働法律旬報1762号（2012年）53頁以下、李羅旻「韓国における期間制労働者の保護法制」専修法研論集50号（2012年）113頁以下、鄭永薫「非正規労働者の差別是正制度の争点」労働法律旬報1767号（2012年）7頁以下、趙淋永「韓国における非正規雇用の政策」労働法律旬報1767号（2012年）17頁以下、小林讓二「韓国の非正規労働者保護法の実情と日本—韓国の有期労働契約法の法規制を中心に—」季刊労働法237号（2012年）48頁以下、徐命希「韓国における期間制労働契約（有期労働契約）に関する法規制とその運用上の論点」労働法律旬報1783・84号（2013年）32頁以下、塩見卓也「非正規職保護法施行後における韓国非正規雇用の実情」労働法律旬報1789号（2013年）9頁以下、山川和義「アジアの有期労働契約法制—韓国」大内伸哉編『有期労働契約の法理と政策』（弘文堂、2014年）226頁以下、徐命希「韓国における期間制労働者（有期契約労働者）に対する差別的処遇の禁止及びその是正」日本労働法学会誌124号（2014年）168頁以下

韓国における期間制労働者に関する現行法制、なかでも期間制労働者に対する差別的処遇の禁止及びその是正に関する法規制が実際どのように運用されているのかをみてみることにしたい。

第2節 K銀行事件の内容

1 事案の概要

(1) 当事者

K銀行は、ソウルに本店、そして全国各地に支店を置いて銀行業等を営む会社である。K銀行は、営業グループ等11グループと営業支援本部等17本部で組織されており、そのうち営業支援本部は、全国に個人営業支援本部30か所、企業営業支援本部3か所、営業店約1,100か所を置いている。

一方、Xら118人（以下「Xら」という）は、2005年12月14日から2008年1月29日までの間にK銀行に期間制労働者として入社し、内部統制点検業務を担当していたところ、契約期間の満了を理由に、2009年1月28日から31日の間にK銀行との雇用関係が終了した者である。

(2) 内部統制点検業務担当者の公開採用

K銀行は、2005年10月頃、「営業店の業務処理に関する内部統制システムの強化を通じた事故予防」のために、内部統制点検業務担当者（以下「内部統制点検者」という）の採用計画を樹立し、採用広告をした¹⁶⁷。採用広告では、内部統制点検者の報酬（年20,800,000ウォン（月1,600,000ウォン））や契約期間（1年単位の契約締結）、担当業務（営業店の内部統制業務（自店検査等））、志願資格（銀行勤務経歴10年以上の者で金融事故の前歴がない者）、優待条件（銀行の検査業務、遵法監視業務、支店長経歴者）等が示されていた。

下等が挙げられる。期間制法の制定過程等はこれらの先行研究をご参照。

¹⁶⁷ 本件においてXらの弁護士を務めた者は、K銀行において内部統制点検業務の担当者を公開採用するに至ったそれまでの経緯を、次のように述べている。2005年2月頃、K銀行は、リストラを実施しながら、希望退職者に対する再就職支援策の一つとして自店検査業務（すなわち内部統制点検業務）を提示し、その結果、145人余りが希望退職をし、2005年4月から、契約職で自店検査業務の担当者として働き始めた。しかし、そんな中、2005年7月、K銀行では、営業店所属の職員が約650億ウォンのCD（譲渡性預金証書）を横領する事故が起きたところ、各営業店において営業を担当する正規職員が処理したことを、同じく営業を担当する他の正規職員が点検する自店検査業務それ自体の限界が、横領事故の一原因として指摘されたこともあり、K銀行では、内部統制システムを強化する対策を講じることになった。そして、その対策の一環として、K銀行では、自店検査業務を営業店所属の正規職員の業務から外し、常任監査委員が管掌する業務として分離・独立させたうえ、自店検査業務を担当する者を、K銀行をはじめとする全ての金融機関の経歴者を対象に公開採用することになった（Xらの弁護士のウェブサイトによる <http://blog.naver.com/yeominlaw?Redirect=Log&logNo=110135120759>（2014年10月31日最終確認））。

(3) 労働契約の締結、そして更新

Xらは、K銀行の内部統制点検者に応募した結果、X1等116人は、2005年12月14日にK銀行との間で契約期間を2005年12月14日から2007年1月31日までとする労働契約を締結してK銀行に入社した。そして、その後、X31は2007年2月1日、さらにX18は2008年1月29日に、K銀行との間で契約期間1年の労働契約を締結してK銀行に入社した¹⁶⁸。

その後、Xらは、最初に締結した労働契約の期間が満了した後も、契約期間を1年とする労働契約を1回(X31:2008年2月1日～2009年1月31日)ないし2回(X1等116人:2007年2月1日～2008年1月31日、2008年2月1日～2009年1月31日)にわたって更新・締結した(X18は更新なし)。

(4) 内部統制点検業務

K銀行において、内部統制点検業務とは、K銀行の各営業店で遂行された業務について、関連規定や指針等に照らし、適正に処理されているか否かを、自主的に内部点検(以下「自店検査」という)することを指す。

Xらは、K銀行の全国における各営業支援本部に配置され、1日2～3か所の営業店を訪問し、前日に処理された入出金取引等18点検項目に関する明細書をK銀行のオンラインシステムから提供を受け、当該営業店から提出された点検対象に関する資料(当該営業点において前日処理された資料)と照らし合わせ、関連規定や指針等に従って業務が適正に行われているかどうかを点検していた。

(5) 賃金ピーク制の導入

そんな中、2007年10月17日、K銀行は、労働組合との間で、K銀行の職員の雇用安定や定年延長等を目的に、満55歳に達する職員を対象とした「賃金ピーク制」を施行することに合意した。これを受けて、2008年1月3日、K銀行は、賃金ピーク制の適用対象となる労働者を選定したあと、これらに対する教育を実施し、同年3月3日からは、これらを、①営業マーケティング業務、②営業マーケティング及び内部統制点検業務、③企業カードマーケティング業務、④延滞管理及び支援センター業務等の4業務に区分し、配置した。

(6) Xらの雇用終了(更新拒絶)

その後、K銀行は、X18については2009年1月28日、そのほかのXら117人については2009年1月31日に、労働契約期間が満了したことを理由に、Xらとの雇用関係を終了させ

¹⁶⁸ K銀行の公開採用により、2005年12月14日に採用されたのは計243人であり、このうちK銀行に勤めたことのある者が121人、K銀行以外は122人であったという。その後、K銀行は、内部統制点検者を公開採用した運用結果を肯定的に評価し、その後、公開採用を続け、延べ540人余りが内部統制点検者として公開採用されたという(Xらの弁護士のウェブサイトによる <http://blog.naver.com/yeominlaw?Redirect=Log&logNo=110135120759> (2014年10月31日最終確認))。

た¹⁶⁹。そして、K 銀行は、X らとの雇用関係が終了した後、賃金ピーク制職員らのうち、営業マーケティング業務、そして営業マーケティング業務及び内部統制点検業務を担当していた者らの業務を、内部統制点検業務のみに変更した。

(7) X らの報酬等

一方、K 銀行は、契約職員と正規職員の賃金等に関しては別途規定していた。

契約職員である内部統制点検者の X らについては、「契約人材管理指針」に基づき、月給与（基本給（月 1,600,000 ウォン）、通勤費、昼食代及び成果給（旧正月、秋夕、労働者の日）に区分し、支給していた。

これに対し、賃金ピーク制職員らについては、「賃金ピーク制運営指針」に基づき、賃金ピーク制に転換する直前の年間報酬総額の 50%（満 55 歳以下での転換者）又は 42%（満 56 歳での転換者）を年間報酬として算定していた。そして、このように算定した年間報酬のうち、20%（評価等級 G 等級を基準に）は変動成果給として、その余りの 80%は基本年俸、定率成果給、法定手当等として支給されることになっていた。

こうして、K 銀行は、賃金ピーク制職員らには、「賃金ピーク制運営指針」に基づき、評価等級と支給率による年間報酬の 30~10%の変動成果給を年 4 回（2 月、5 月、8 月、11 月）支給したのに対し、本件労働者らにはこれを支給することはなかった。

また、K 銀行は、賃金ピーク制職員らには毎月通勤費 200,000 ウォン（2009 年からは 250,000 ウォンに変更）、昼食代 200,000 ウォンを支給したのに対し、X らには毎月通勤費 100,000 ウォン（2009 年からは 200,000 ウォンに変更）と昼食代 100,000 ウォンを支給した。

さらに、K 銀行は、賃金ピーク制職員らには、定率成果給として、旧正月成果給、秋夕成果給、家庭の月行事費を、通常賃金の 50%に該当する金額を毎月均等分割して支給したのに対し、X らには旧正月、秋夕に各 1,000,000 ウォンと労働者の日に 800,000 ウォンの定率成果給を支給した。

K 銀行は、比較対象労働者らのうち中学生、高等学生、大学生の子女を持つ職員には、「福祉・旅費運営指針」で定めるところにより、授業料の 100%を学資金として支給したが、X

¹⁶⁹ X らが K 銀行に入社し、内部統制点検者として働いていた中、2007 年 7 月 1 日、期間制法が施行された。これを受けて、2007 年 10 月 17 日、K 銀行では、労働組合との間で、人事制度につき、契約人材のなかで事務人材に当たるテラー職（金銭出納係職員）、支援職、テレマーケティング（電話通信販売員）及び技能人材を対象に「無期契約人材」に転換することに合意した。しかし、契約人材のなかでも内部統制点検者である X らは、無期契約人材に転換する対象から排除されていた。また、2007 年 12 月 13 日、K 銀行は、労働組合との間で、契約人材を無期契約人材に転換するその時期についても合意をしているが、その内容は、2008 年 1 月 1 日を基準に 3 年以上勤続した契約人材をまず転換し、勤続期間が 3 年未満の契約人材に関してはその勤続期間に従って順次転換するというものであった。そんな中、2008 年 12 月 16 日、K 銀行は、労働組合との間で、賃金ピーク制の改善のために、これまで X らが担当していた内部統制点検業務を、賃金ピーク制が適用される労働者（正規職員）に担当させること（自店検査専担者）について合意した。そして、それまで契約職の形で働いていた内部統制点検者については、経営環境悪化による経営の効率的職務運営を図ることを理由に、2009 年 1 月 1 日以後、契約期間が満了する内部統制点検者について、順次労働契約を終了させることにしたところ、X らは、2009 年 1 月 31 日付けで K 銀行との労働契約関係が終了した者である。

らにはこれを支給しなかった。

また、K 銀行は、賃金ピーク制職員らのうち、幼稚園、幼児園等で教育を受けている子女を持つ職員には社内勤労福祉基金から「未就学子女教育費」(満3歳～初等学校入学前の子女)を四半期別に450,000ウォンの範囲内で実際必要な額を支給したのに対し、K にはこれを支給しなかった。

さらに、K 銀行は、賃金ピーク制職員らのうち、障害者登録証の交付を受けた子女を持つ職員には社内勤労福祉基金から「障害者子女生活補助費」を月10万ないし40万ウォンを支給したのに対し、X にはこれを支給しなかった。

このほかにも、K 銀行は、賃金ピーク制職員らのうち、業務上国内を旅行する職員には出張旅費を支給したのであり、出張旅費については、X らと賃金ピーク制職員らともに、同じく一般職員の旅費規定が準用されていた。

また、K 銀行は、賃金ピーク制職員らのうち、個人年金信託等に加入した職員には毎月15%に該当する個人年金信託支援金を支給したのに対し、X にはこれを支給しなかった。

2 労働委員会における判断

(1) ソウル地方労働委員会

①X による差別的処遇の是正申請

X らは、K 銀行が、X らに対して、2008年1月から2009年1月までの間、通勤費や昼食代、職務給等の10項目において、比較対象労働者である内部統制責任者、内部統制担当者、内部統制管理者、及び賃金ピーク制の適用を受ける部長・調査役(これらの比較対象労働者を併せて、以下「内部統制責任者等」という)に比べて、差をつけて支給したり、支給しなかったりしたことは、合理的な理由のない差別的処遇に当たるとして、2009年2月20日、ソウル地方労働委員会に差別的処遇の是正申請をした。

②初審における K 銀行の反論

これに対し、K 銀行側は、X らが比較対象労働者として選定した内部統制責任者等の主たる業務は営業又は管理業務であり、内部統制点検業務はあくまで付随的なものであるから、内部統制点検業務だけを遂行する X らの業務範囲とは著しく異なり、X らが比較対象労働者として選定した内部統制責任者等は、X らの比較対象労働者として不適合であると主張した。

また、K 銀行側からは、K 銀行が、X らに対する賃金等の勤労条件において、比較対象労働者らとの間に差をつけたのは、職務の違いに基づく合理的な理由によるものであり、正当であるという主張もなされた。

③初審の判断—X らの是正申請を棄却

ソウル地方労働委員会は、2009年4月15日、X らの是正申請をすべて棄却する旨の判定

(以下「本件初審判定」という)をした¹⁷⁰。Xらが比較対象労働者として選定した内部統制責任者等は、Xらの比較対象労働者として不適合であるというのが、その理由であった。

初審ソウル地方労働委員会の判定要旨は、次のとおりである。

ー比較対象労働者の存否について

Xらは、1日に点検対象の営業店2ないし3か所を訪問して、銀行のオンラインシステムから点検対象の明細の提供を受け、翌営業日の点検項目(18項目)に関する自店検査業務だけを遂行してきた。

その一方で、内部統制責任者や内部統制担当者は、主に、営業店において商品販売業務等の営業業務を遂行しており、付随的に、内部統制責任者は当日の点検項目(3項目)に関する検査業務を、また、内部統制担当者は内部統制責任者が遂行した業務のうち当日の点検項目に該当する事項がある場合、これに対する検査業務を遂行してきた。そして、内部統制管理者は、営業店の自店検査の履行実態を点検する等管理者としての業務を主に遂行してきた。さらに、部長・調査役は、自店検査業務を1日の勤務時間(8時間)のうち2時間程度遂行していたところ、2008年3月から2008年12月までの営業実績によれば、65人のうち相当数(40人)が営業収益を上げており、営業収益の実績がない労働者が存在はするものの、成果を上げるための可視化されていない時間投資、努力等を考慮すると、営業マーケティング業務が全体業務のうち相当な割合を占めていたと考えられる。

以上の諸事情を総合してみれば、「Xらが比較対象労働者として選定した内部統制責任者等は、Xらが遂行する自店検査業務を一部担当してはいるものの、業務の内容と性質等にかんがみると、これらの核心業務は営業または管理業務であり、自店検査業務は付随的な業務と判断されるから、内部統制責任者等の業務に自店検査業務の一部が含まれているという事情だけでは、内部統制責任者等は、自店検査業務だけを遂行していたXらと同種または類似の業務に従事するとみることができず、Xらの比較対象労働者として不適合である。」

「したがって、本件差別的処遇の是正申請は、比較対象労働者が存在しないから、不利な処遇の存否及び合理的な事由の存否については、さらに判断を加える必要はないといえる。」

(2) 中央労働委員会

①Xらによる再審申請

このソウル地方労働委員会の初審判定に対して、Xらは、2009年5月22日、中央労働委員会に再審申請をした。

Xらは、再審においては、本件初審判定を踏まえ、賃金ピーク制職員らのうち営業マーケティング及び内部統制点検業務を遂行する職員(初審でいう「部長・調査役」に当たると思

¹⁷⁰ ソウル 2009 差別 8。

われる。以下「本件賃金ピーク制職員」という)だけを比較対象労働者として選定した。

Xらが比較対象労働者として選定した本件賃金ピーク制職員らは、期間の定めのない労働者として、その主たる業務は内部統制点検業務であり、営業マーケティング業務は付随的なものにすぎないから、内部統制点検業務を遂行しているXらの業務と同種又は類似の業務を遂行する労働者に当たるとというのが、Xらの主張であった。

②再審におけるK銀行の反論

再審においても、K銀行側の反論としては、Xらが比較対象労働者として選定した本件賃金ピーク制職員らは、営業マーケティング業務を主としながら、付随的に内部統制点検業務を遂行している反面、Xらは、内部統制点検業務だけを遂行しているから、Xらが比較対象労働者として選定した本件賃金ピーク制職員らは、本件労働者と同種又は類似の業務を遂行する労働者として試みる事ができず、本件において、比較対象労働者は存在しないという主張がなされた。

また、K銀行側からは、通勤費や昼食代、職務給等の支給における差異は、業務の違いによるものであり、正当であるという主張もなされていた。

③再審における争点

再審においては、①Xらが比較対象労働者として選定した本件賃金ピーク制職員らが、Xらの比較対象労働者として適正であるかどうか、②Xらが差別的処遇を受けたと主張する職務給等の事項は、期間制法が定める差別禁止領域、すなわち「賃金その他の勤労条件等」に含まれるかどうか、また、③この賃金その他の勤労条件等において、Xらは比較対象労働者に比べて不利に処遇されたかどうか、さらに、④この不利な処遇に合理的な理由はあるかどうか、という点が争点となった。

④再審の判断—Xらの是正申請を一部認容

これに対し、中央労働委員会は、2009年7月15日、比較対象労働者の不在を理由にXらの是正申請を棄却した本件初審判定を一部変更し、Xらが比較対象労働者として選定した本件賃金ピーク制職員らをXらの比較対象労働者として肯定したうえ、Xらの是正申請のうち、2008年3月3日から2009年1月31日までの間の通勤費と昼食代において、比較対象労働者に比べてXらに少なく支給したことは、差別的処遇に当たるとして、Xらに支給していない通勤費と昼食代に相当する金額を支給することを命じる是正命令(以下「本件再審判定」という)を出した¹⁷¹。

この再審中央労働委員会の判定要旨は、次のとおりである。

¹⁷¹ 中央2009差別6。

－比較対象労働者の存否について

まず、X らが比較対象労働者として選定した本件賃金ピーク制職員らが、X らの比較対象労働者として適正であるか否かにつき、中央労働委員会は、次のような判断をした。

K 銀行は、営業マーケティング業務について営業目標額を与えたことがなく、営業マーケティング活動に関する出張報告書や相談実績等についても管理したことがない。また、2008年度の賃金ピーク制職員 65 人のうち、営業実績のある職員は 40 人であるが、営業実績のある職員の場合も、その多くの年間営業実績は 100 万ウォン未満であり、1 人平均営業実績も 27 万ウォンと少ない方である。この 2008 年度の業務実績に関する評価結果によれば、79,469,631 ウォンと営業実績が最も多い職員の評価は B 等級であり、営業実績が 3,701 ウォンと最も少ない職員の評価が A 等級である等、営業実績が成果評価の結果に反映されているようには見えない。さらに、内部統制点検業務は毎日行われなければならないところ、K 銀行は、X らが退職した後、X らの後任として比較対象労働者らをして内部統制点検業務を代替させていた。

以上の諸事情を総合的に考慮すると、「比較対象労働者らにとって、内部統制点検業務は主たる業務であり、営業マーケティング業務は付随的なものといえる。したがって、X らと比較対象労働者らは、業務が同一とはいえないとしても、類似な業務をしたとはいえるから、X らが賃金ピーク制職員らのうち営業マーケティング及び内部統制点検業務を遂行する職員らを本件における比較対象労働者として選定したことは、適正であるといえる」。

－差別的処遇の禁止領域への該当性について

次に、X らが差別的処遇を受けたと主張する通勤費や昼食代、職務給等の事項につき、中央労働委員会は、期間制法によれば、「差別的処遇」とは、賃金その他の労働条件等において、合理的な理由なく、不利に処遇することをいうところ、ここで「賃金その他の労働条件等」とは、法令及び団体協約、就業規則または労働契約等において、使用者にその支給を義務付けられているものをいい、このような金品の場合、差別禁止の領域に含まれる、としたうえ、本件において、X らが差別的処遇の是正を求める金品のうち、職務給、通勤費、昼食代、定率成果給、出張旅費、変動成果給、子女学資金、個人年金信託支援金等はすべて K 銀行の団体協約または報酬や退職規程、報酬・退職金運用指針、福祉・旅費規程、福祉・旅費運営指針及び賃金ピーク制運営指針等において、K 銀行にその支給が義務付けられている金品であり、労働条件に当たるといえるから、差別禁止の領域に含まれる、とした。

ただし、未就学子女教育費及び障害者子女生活補助費は、社内勤労福祉基金法に基づいて、K 銀行とは別途設立された法人によって運営される社内勤労福祉基金から支給されており、また、同基金は、労働者委員と使用者委員の共同で構成される社内勤労福祉基金協議会の判断によって運営され、K 銀行がその運用に全面的に係わっているわけではないから、同金品、すなわち、未就学子女教育費及び障害者子女生活補助費は、差別禁止の領域に含まれない、

とされた。

－不利な処遇の存否について

さらに、このように期間制法が定める差別禁止領域に含まれると判断した職務給、定率成果給、変動成果給、通勤費、昼食代、子女学資金、出張旅費、個人年金信託支援金において、Xらが比較対象労働者に比べて不利に処遇されたかどうか、中央労働委員会の判断は、次のとおりである。

まず、K銀行は、比較対象労働者には、賃金ピーク制職員へと転換される前は、職給に基づき、470,000 ウォンないし 1,070,000 ウォンの職務給を支給したが、賃金ピーク制職員へと転換された後は、職務給が廃止され、職務給を支給していなかったから、職務給において、Xらが比較対象労働者らに比べて不利な処遇を受けたとはいえない。

また、K銀行は、比較対象労働者らに対しては、旧正月、秋夕、家庭の日の行事のためという名目で、各々通常賃金の 50%、合計 150%を支給し、Xらに対しては、旧正月、秋夕に各々1,000,000 ウォン、労働者の日に 800,000 ウォン、合計 2,800,000 ウォンを支給していたところ、Xらに支給されていた定率成果給を比較対象労働者らと同じ方法(通常賃金の 150%)で計算してみると、年間 2,565,000 ウォン ((基本給 1,610,000 ウォン+昼食代 100,000 ウォン) ×150%) となり、結局のところ、Xらは、この金額 (2,565,000 ウォン) よりも 235,000 ウォン多く受けていたことになるから、定率成果給において、Xらが比較対象労働者らに比べて不利な処遇を受けたとはいえない。

さらに、K銀行の賃金ピーク制運営指針や契約人材管理指針の定めによれば、比較対象労働者らとXらの出張旅費については、K銀行の一般職員に適用される福祉・旅費運営指針の定めるところによることとなっており、出張旅費において、Xらと比較対象労働者らとの間で制度を異にしているわけではないこと、また、出張旅費とは、通常の業務場所を離れて他の業務場所に移動するのに必要な費用を実費弁償するためのものといえるが、Xらの業務は、毎日 2～3 営業店を巡回しながら遂行することとなっており、各支店の点検のための支店間の移動は、日常的な業務過程に含まれているといえるから、これを出張とみるのは困難であり、こうした点からXらも別途出張旅費を請求していなかったと考えられること等に照らしてみれば、出張旅費の支給において、Xらが比較対象労働者らに比べて不利な処遇を受けたとはいえない。

一方で、中央労働委員会は、そのほかの通勤費、昼食代、変動成果給、子女学資金、個人年金信託支援金に関しては、K銀行が、Xらに対して、比較対象労働者らに比べて、少なく支給したり、支給しなかったりした事実が認められるとして、Xらは比較対象労働者らに比べて不利な処遇を受けた、とした。

－合理的な理由の存否について

こうして、最後に、中央労働委員会は、不利な処遇があると判断した通勤費、昼食代、変動成果給、子女学資金、個人年金信託金において、合理的な理由があるか否かにつき、検討を行っている。

まず、通勤費及び昼食代につき、中央労働委員会は、通勤費及び昼食代において差が生じたのは、Xらと比較対象労働者らの業務内容が互いに異なるためだというK銀行の主張を退け、Xらと比較対象労働者らは、類似な業務を遂行しているといえるから、通勤費及び昼食代の支給において、Xらと比較対象労働者らとの間に差をつけたことに合理的な理由があるとはいえない、とした。

しかし、変動成果給に関しては、比較対象労働者らの2008年度の変動成果給の場合、賃金ピーク制に転換される前である2007年度の業務実績に対する評価結果に基づいて決定されており、また、2007年度の場合、比較対象労働者らは、Xらの遂行する内部統制点検業務を遂行しておらず、Xらと同種または類似の業務を遂行していたとはいえないから、K銀行が、比較対象労働者らには変動成果給を支給し、Xらにこれを支給しなかったことには、合理的な理由がある、とした。

また、子女学資金についても、K銀行は、「福祉・旅費運営指針」の定めるところにより、比較対象労働者らのうち国内外の中学校以上の学校に在学している子女や弟妹のいる職員に対しては、登録金の100%を支給し、Xらに対しては、これを支給しなかったところ、学資金の中でも、大学登録金の場合、理工系の登録金は、年間900万ウォン以上となり、Xらのうち子女2人が大学に在学している場合には、Xらの年間基本給の総額(19,320,000ウォン)に近い金額となること、また、Xらのうち学資金の支援対象者がいる場合とそうでない場合とでは労働条件において著しく格差が生じてしまうこと、さらに、Xらのうち以前K銀行に勤めていた労働者の場合には、2010年まで学資金の支援を受ける等、学資金の支援目的が労働者の長期勤続を誘導するためと考えられること等の事情を総合的に考慮すれば、比較対象労働者らには学資金を支給しながら、期間を定めて採用されたXらに対しては学資金を支給しなかったことには、合理的な理由がある、とした。

さらに、K銀行においては、「報酬・退職金運営指針」の定めにより、比較対象労働者らのうち個人年金信託等に参加した職員に対して、退職月まで通常賃金の15%に当たる金額を支援し、職員にも通常賃金の3%を負担させていたところ、通常、年金信託の運営期間は長期にわたり、その目的も老後の生活安定等職員の長期勤続を誘導するための福利・厚生的なことであり、期間を定めて採用されたXらに対して適用される性質のものではないこと、また、個人年金信託支援金は個人年金信託に参加した職員に対して支援することとなっているところ、Xらが個人年金信託に参加していないこと等に照らしてみれば、K銀行が、比較対象労働者らには個人年金信託支援金を支援し、Xらに対してはこれを支援しなかったことには、合理的な理由がある、とした。

3 法院（裁判所）における判断

(1) K 銀行による行政訴訟の提起

以上のような判断に基づき、再審においては、X らの是正申請のうち、「比較対象労働者が存在する」2008年3月3日から2009年1月31日までの間の通勤費と昼食代における差別的処遇が認められ、比較対象労働者に比べて、X らに少なく支給された差額分を支給することを命じる是正命令が出されたのである。しかし、この中央労働委員会の再審判定を不服とした K 銀行は、ソウル行政法院に対し、次のとおり主張して、本件再審判定の取消を求める行政訴訟を提起した。

①行政訴訟における K 銀行の主張

- 1) 期間制法では、差別的処遇があった日から3か月を経過した時には、その是正申請をすることができない旨規定されているところ、本件再審判定は、是正申請の対象とならない期間、すなわち、2008年3月3日から2008年11月19日までの期間に対する是正を命じており、違法である。
- 2) 本件賃金ピーク制職員らは、営業マーケティングや管理業務を主たる業務としており、内部統制点検業務は付随的に遂行しているにすぎないから、部長・調査役を X らと同種又は類似の業務に従事する比較対象労働者としてみることはできない。
- 3) 本件賃金ピーク制職員らの業務内容は、X らのそれより広く、その強度も強い点、また、K 銀行が正規職員に通勤費と昼食代を支給したことには、実費弁償的な目的のほか、長期勤続を誘導するためという目的もある点等にかんがみると、K 銀行が賃金ピーク制職員らに X らよりも毎月5万ウォンないし10万ウォンを多く支給していたとしても、このことを合理的な理由のない差別的処遇としてみることはできない。

②1 審の判断—K 銀行の請求を棄却

これに対し、ソウル行政法院は、本件再審判定を支持し、本件再審判定の取消を求める K 銀行の請求を棄却する判断をした¹⁷²。

1 審ソウル行政法院の判決要旨は、次のとおりである。

—申請期間を徒過したか否か

まず、K 銀行が問題にしていた差別的処遇の申請期間に関わる争点につき、ソウル行政法院は、次のような判断をした。

「K 銀行が X らに支給していた通勤費と昼食代は、継続的・定期的に支給され、その支給額が確定されているものとして、労働の対価として支給される賃金の性質を有するといえる」。

¹⁷² ソウル行政法院 2010.4.29 宣告 2009 クハブ 36651 判決。

「賃金は、使用者が労働の対価として労働者に支給する一切の金品として、労働関係が維持される以上、毎日継続的に発生するものであり、賃金支給日になって初めて発生するものではない点（賃金支給日は、使用者と労働者が、前記のように継続的に発生する賃金を定期的に精算する日にすぎない）、K銀行は、Xらに対し、期間制労働者であるという理由だけで、正規の賃金ピーク制職員らに適用される報酬規定よりも不利な契約人材管理指針を適用することにより賃金体系を異にしてきた点等を総合的に考えてみると、Xらが賃金の支給においてK銀行から受けてきた一連の差別的処遇は、K銀行の契約人材管理指針に基づき継続的に行われたものとして、期間制法9条1項但書の定める『継続する差別的処遇』に当たる」。

「したがって、Xらは、前記のように、継続する差別的処遇の終了日から3か月を経過する前である2008年3月3日から2009年1月31日までの間の通勤費、昼食代の支給に関わる差別的処遇に対してすべてその是正を求めることができる」。

一 比較対象労働者に該当するか否か

次に、Xらが比較対象労働者として選定していた本件賃金ピーク制職員らをXらと同種または類似の業務に従事する比較対象労働者としてみることは、次のような判断がなされた。

「期間制法8条によれば、使用者は、期間制労働者であることを理由に、当該事業または事業場において、同種または類似の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ところ、ここで『同種または類似の業務』に該当するか否かは、就業規則や労働契約等に明示された業務内容ではなく、労働者が実際遂行してきた業務を基準に判断するが」、具体的には、「業務の内容及び種類、当該業務の遂行方法、作業条件、相互代替可能性等を総合的に考慮しなければならず、正規労働者と期間制労働者が遂行する業務が、採用手続や業務の範囲、難易度等において多少の差異があるとしても、その核心要素（主たる業務の内容及び作業条件等）において、両労働者間に本質的な差異がなければ、両労働者間に業務の顕著な質的差異を認めるに足りる他の特別な事情がない限り、これらは同種または類似の業務に従事するとみななければならない」。

K銀行が、当初、賃金ピーク制を実施するに当たり、本件賃金ピーク制職員らに対し、主な業務として営業マーケティング業務を、付随的な業務として内部統制点検業務を与えたことは、事実であるものの、営業業務を職員らの自律に完全に任せ、何ら管理、監督をしなかったために、業務遂行が放漫に行われ、実際には、営業実績がほとんど表れず、むしろ、業務内容が定型化され、業務遂行内容をその日その日に記録することとなっている内部統制点検業務だけが、まともに遂行されていたものとみえる点、K銀行は、賃金ピーク制職員らの人事考課評価をするに当たって、営業マーケティング業務の成果を重要要素として考慮していなかったとみえる点、Xらは、賃金ピーク制職員らが内部統制点検業務を担当する営業店においては、内部統制点検業務を遂行していなかった点、K銀行は、Xらの契約期間が満了

する頃、賃金ピーク制職員らの中から相当数を自店検査専担者として人事発令し、Xらの後任として各営業店の内部統制点検業務を遂行させていた点等に照らしてみると、Xらと賃金ピーク制職員らはすべて内部統制点検業務を主たる業務として遂行してきたという点において、本質的な差異がなく、ただ、賃金ピーク制職員らが内部統制点検業務とともに営業マーケティング業務を引き受けて一部遂行していたという事情等は、差別的処遇に合理的な理由があるか否かを判断する基準とすれば足りる。

「したがって、Xらと賃金ピーク制職員らの業務は、同種または類似の業務といえる」。

－合理的な理由がない不利益な処遇に該当するか否か

最後に、交通費及び昼食代において、Xらが比較対象労働者に比べて少なく支給されたことに合理的な理由があるかにつき、ソウル行政法院は、次のように判示した。

「通勤費と昼食代は、実費弁償ないし福利厚生的な目的のもとで行われる給付として、業務の範囲、業務の難易度、業務量等により差をつけて支給される性質のものではない点、K銀行もまた、報酬・退職金規程9条1項、2項において、昼食代、通勤費等の厚生給は、実費弁償及び福利厚生的な性格のものとして支援する報酬であることを明確にしている点、K銀行は、正規職員らに対しては、長期勤続を誘導する目的で通勤費と昼食代をより多く支給したと主張するが、このような目的は、K銀行の『福祉・旅費運営指針』等に設けられている学資金等の各種制度により十分達成することができると考えられる点等に照らしてみると、通勤費及び昼食代の支給に関わる差別的処遇に合理的な理由があるとみることはできない」。

③K銀行による控訴と控訴審の判断－K銀行の控訴を棄却

以上のような判断に基づき、1審判決においては、K銀行の主張がいずれも否定されたわけであるが、これを不服としたK銀行は、ソウル高等法院に控訴した。

しかし、ソウル高等法院は、特に理由を付すことなく、ソウル高等法院が本件において説示する理由は、1審判決の理由部分の記載のとおりであるとして、これを引用したうえ、1審判決は正当であるとして、K銀行の控訴を棄却した¹⁷³。

④K銀行による上告と上告審の判断－K銀行の上告を棄却

そこで、K銀行は、大法院に上告したところ、大法院は、K銀行の上告を棄却する判断をした¹⁷⁴。

大法院の判決要旨は、次のとおりである。

¹⁷³ ソウル高等法院 2010.12.3 宣告 2010 ヌ 17139 判決。

¹⁷⁴ 大法院 2012.3.29 宣告 2011 トウ 2132 判決。

－差別的処遇の申請期間について

まず、差別的処遇の申請期間に関わる争点につき、大法院は、期間制法9条1項では、「期間制労働者または短時間労働者は、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。ただし、差別的処遇のあった日（継続する差別的処遇はその終了日）から3か月を経過した時には、この限りでない」旨規定されているところ、「継続する差別的処遇に対してその終了日から3か月以内に是正を申請したのであれば、その継続する差別的処遇のすべてに対して除斥期間を遵守したことになる」が、「使用者が、継続する期間制労働者の労働提供につき、合理的な理由なく、不利に賃金を支給してきたのであれば、特別な事情がない限り、そのような賃金の差別的支給は、期間制法9条1項但書が定める『継続する差別的処遇』に当たる」としたうえ、控訴審が引用した1審判決の当該部分の判断内容を示したあと、控訴審の判断を是認する旨の判示をした。

－比較対象労働者について

また、大法院は、比較対象労働者に関しては、期間制法8条1項では、「使用者は、期間制労働者であることを理由に、当該事業または事業場において、同種または類似の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」旨規定されているところ、「ここで『当該事業または事業場において、同種または類似の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（以下「比較対象労働者」という）』の業務が期間制労働者の業務と同種または類似の業務に当たるか否かは、就業規則や労働契約等において定めた業務内容ではなく、労働者が実際遂行してきた業務を基準に判断するが、これらが遂行する業務が互いに完全に一致せず、業務の範囲や責任と権限等において多少の差異があっても、主たる業務の内容に本質的な差異がなければ、特別な事情がない限り、これらは、同種または類似の業務に従事するとみななければならない」と示したうえ、控訴審が引用した1審判決の当該部分の判断内容を示したあと、控訴審の判断を是認する旨の判示をした。

－合理的な理由について

さらに、合理的な理由につき、大法院は、期間制法2条3号では、『「差別的処遇」を『賃金その他の労働条件等において、合理的な理由なく、不利に処遇すること』と定義している」ところ、「ここで不利な処遇とは、使用者が、賃金その他の労働条件等において、期間制労働者と比較対象労働者を異に処遇することにより、期間制労働者に発生する不利益全般を意味し、合理的な理由がない場合とは、期間制労働者を異に処遇する必要性が認められないか、異に処遇する必要性が認められる場合であっても、その方法・程度等が適正でない場合を意味する。そして、合理的な理由があるか否かは、個別事案において問題となった不利な処遇の内容と使用者が不利な処遇の事由とした事情を基準に、期間制労働者の雇用形態、業務の

内容と範囲、権限と責任、賃金その他の労働条件等の判定要素等を総合的に考慮して判断しなければならない」としたうえ、控訴審が引用した1審判決の当該部分の判断内容を示したあと、控訴審の判断を是認する旨の判示をした。

(2) Xらによる行政訴訟の提起

ところで、前記のとおり、本件再審判定においては、Xらが差別的処遇を受けたとしてその是正を求めていた通勤費や昼食代、職務給等の10項目のうち、2008年3月3日から2009年1月31日までの間の通勤費と昼食代を除いたそのほかの部分に関しては、棄却する旨の判断がなされていた。

このような本件再審判定を不服としたXらは、本件再審判定のうちXらの是正申請が棄却された部分の取消を求めて、ソウル行政法院に行政訴訟を提起した。

Xらが差別的処遇を受けたとしてその是正を求めていたにもかかわらず、それが認められなかった事項のなかでも、行政訴訟において、Xらが問題としていたのは、変動成果給、子女学資金、個人年金信託支援金、そして2008年1月1日から2008年3月2日までの期間の通勤費と昼食代であった。

これに関わるXらの主張は、次のとおりである。

①行政訴訟におけるXらの主張

- 1) 本件再審判定は、K銀行が本件賃金ピーク制職員らに支給していた変動成果給のうち2008年8月と11月に支給したのは、2008年上半期の内部統制点検業務の職務遂行成果の評価結果に基づくものであるにもかかわらず、2007年の職務遂行成果の評価結果に基づくものと誤認した。また、K銀行が、2007年の職務遂行成果の評価結果に基づき、本件賃金ピーク制職員らに変動成果給を支給していたとしても、本件賃金ピーク制職員らには少なくとも年間報酬の10%以上を変動成果給として支給し、Xらに対しては変動成果給を全く支給していなかったのであるから、少なくとも年間報酬の10%範囲内については不利な処遇といえ、これを正当化する合理的な理由がないにもかかわらず、合理的な理由があるものと誤認した。
- 2) Xらのうち、K銀行の事業場において勤務し、希望退職した労働者らが2010年までに子女学資金の支援を受けるという事情は、そのほかのXらに対する不利な処遇を正当化する合理的な理由にはならない。Xらが支援を受けることができる子女学資金が年間基本給の総額に近い金額になるという事情は、K銀行がXらの基本給を低く策定して支給したことに由来するものであるから、それもまた、合理的な理由にはならない。K銀行の福祉・旅費運営指針においては、子女学資金の支援につき、一定期間の長期勤続を要件としていない。K銀行は、Xらのうち、K銀行の営業場において勤務し、希望退職した労働者らに対しては、2010年までに子女学資金の支援をすることにしたのであるから、そのほかの

Xらに対しても、2010までに勤務させることを予定していたということができ、また、K銀行は、2005年12月14日、Xらと労働契約を締結した当時、定年年齢である58歳まで勤務することができるようにするとしたのであり、このような事情に照らしてみると、Xらもまた、長期勤続が予定されていたということが出来るから、長期勤続を誘導するためという理由も、Xらに対する不利な処遇を正当化する合理的な理由にはならない。

- 3) 個人年金信託支援金は、長期勤続を誘導するために支給されるものであるという明示的な規定がなく、個人年金信託支援金は、福祉年金の一種として、報酬・退職金規程9条2項に基づき、昼食代及び通勤費とともに基本的な賃金の一種である厚生給として規定されているから、労働契約の期間の定めがあるか否かによりその支給如何を異にしなければならない理由はない。また、個人年金信託支援金の支援は、長期にわたって行われるとしても、このことは、Xらに対する不利な処遇を正当化する合理的な理由にはならない。Xらが個人年金信託に加入しなかったのは、K銀行がXらに加入の機会を与えなかったことによるのであるから、Xらが個人年金信託に加入しなかったという事情もまた、Xらに対する不利な処遇を正当化する合理的な理由にはならない。
- 4) 比較対象労働者らが内部統制点検業務を担当する前である2008年1月1日から2008年3月2日までの期間は、K銀行の期間の定めのない労働者である内部統制責任者又は内部統制担当者が内部統制点検業務を遂行していたのであるから、この期間においても、比較対象労働者は存在するといえるにもかかわらず、本件再審判定は、比較対象労働者が存在しないと誤認した。

②1 審の判断—Xらの請求を棄却

しかし、ソウル行政法院は、このようなXらの主張をいずれも退け、Xらの請求を棄却する判断をした¹⁷⁵。

1審ソウル行政法院の判決要旨は、次のとおりである。

—変動成果給に関する主張について

まず、変動成果給につき、ソウル行政法院は、次のように判示した。

K銀行は、2008年上半期の2月と5月には、2007年の職務遂行成果の評価結果のほかには特に基準がなかったために、2007年の職務遂行成果の評価結果を基準に変動成果給を支給したのであり、また、2008年下半期の8月と11月には、本件賃金ピーク制職員らが2008年1月3日から勤務を始めたことにより、1月1日から6月30日までという評価対象期間の要件を満たさなかったために、2008年上半期に関する成果評価をすることができなかつたのであり、これにより、2007年の職務遂行成果の評価結果を基準に変動成果給を支給したことを認

¹⁷⁵ ソウル行政法院 2010.4.29 宣告 2009 クハブ 36583 判決。

めることができる。

また、「K 銀行は、労働者らの前年度の実質成果を次年度に反映して成果主義の人事文化を定着させることにより、労働者らが長期間にわたって持続的に業務遂行能力を向上させることができるよう誘導するために変動成果給制度を導入したと考えられる」が、このような「変動成果給の特徴上、一定期間の成果を前提としなければならないところ、短期間の勤務が予定されている期間制労働者にまで一律に変動成果給を支給しなければならないとみるのは困難」であり、「本件賃金ピーク制職員らは、年間報酬のうち 20% を変動成果給として支給されることとなるところ、C 等級を受けることになれば年間報酬の 15%、D 等級を受けることになれば年間報酬の 10% 相当の変動成果給のみを受けることとなり、年間報酬が削減される結果を招くから、変動成果給が必ずしも有利とはいえない」。

以上の諸事情を総合してみれば、「K 銀行が本件賃金ピーク制職員らにだけ変動成果給を支給し、期間制労働者である X らには変動成果給を支給しなかったことは、合理的な理由があるといえる」。

一 子女学資金に関する主張について

次に、子女学資金に関しては、次のような判断がなされた。

「子女学資金は、労働者の長期勤続を優待・奨励して、長期勤続した労働者らの生活を配慮し、その功労を保障するための福利厚生制度であり、K 銀行は、採用する労働者らの大部分が 20 代であり、これらが子女を養育して教育費を負担するまで長期勤続することを前提に前記のような福利厚生制度を設けているといえるから、『福祉・旅費運営指針』において、子女学資金の支援につき長期勤続を要件とするという明示的な規定を置いていないとしても、子女学資金を期間制労働者である X らにまで支給しなければならないとみることは、困難である」。

また、「X らの契約期間が 2010 年ないしは各 58 歳になるまで更新される予定であったという事実を認めるに足りる証拠はないから、このように長期勤続が予定されていることを前提とする X らの主張は、理由がない」。

一 個人年金信託支援金に関する主張について

さらに、個人年金信託支援金に関するソウル行政法院の判断は、次のとおりである。

「個人年金信託支援金は、職員らの退職後の老後生活に備えるためのものとして、職員の長期勤続を誘導したり、長期勤続した職員らの功労を保障したりするために導入された制度であることに照らしてみれば、長期勤続を誘導するために支給するものであるという明示的な規定がなくても、短期間の勤務が予定されている期間制労働者である X らにこれを支給しなかったことは、合理的な理由があるといえる」。

また、「個人年金信託支援金が厚生給の一種といえども、期間制労働者である X らにまで

必ずしもこれを支給しなければならないということとはできない」。

「本件再審判定において、Xらが個人年金信託に加入しなかった点を指摘したことは、付加的な判断にすぎず、そのような点を考慮しなくても、前記のとおり、期間制労働者であるXらに個人年金信託支援金を支給しなかったことは、合理的な理由があるといえる」。

―通勤費と昼食代に関する主張について

最後に、2008年1月1日から2008年3月2日までの期間の通勤費と昼食代につき、ソウル行政法院は、次のような判断をした。

「Xらのような内部統制点検者と2008年1月1日から2008年3月2日まで内部統制点検業務を担当していた内部統制責任者及び内部統制担当者の遂行業務と点検業務は、次の各表のとおりである事実が認められる」。

遂行業務の比較

区分	内部統制点検者	内部統制責任者	内部統制担当者
主要業務	点検業務	営業業務	営業業務
補助業務	なし	点検業務	点検業務
補助業務の比重	0%	約5%	約2%
所属部署	営業支援本部	当該営業店	当該営業店
核心業務	点検	営業	営業

点検業務比較

区分	内部統制点検者	内部統制責任者	内部統制担当者
点検対象	2～3 営業店	所属営業店	所属営業店
点検時期	翌営業日	当日	当日
点検項目	18 項目	3 項目	内部統制責任者の 遂行項目
点検時間	8 時間以内	30 分以内	10 分以内

以上によれば、「内部統制責任者や内部統制担当者の場合、主要業務である営業業務の比重が圧倒的に高く、補助業務である点検業務の比重が極めて微弱であるだけでなく、内部統制点検者とは、点検業務においても、点検の対象、時期、項目及び時間を異にしているから、Xらと同種または類似の業務を遂行していたとみるのは、困難である」。

「したがって、2008年1月1日から2008年3月2日までは、比較対象労働者が存在しないといえる」。

③Xらによる控訴と控訴審の判断—Xらの控訴を棄却

以上のような判断に基づき、1審判決においては、Xらの主張がいずれも否定され、Xらの請求が棄却されたわけであるが、これを不服としたXらがソウル高等法院に控訴した。

しかし、ソウル高等法院においても、1 審と同様の判断がなされ、X らの主張はいずれも否定された¹⁷⁶。

ソウル高等法院の判決要旨は、次のとおりである。

一 比較対象労働者に関する判断

まず、ソウル高等法院は、比較対象労働者について検討を行っているが、なかでも「同種または類似の業務」に関しては、K 銀行が提起した行政訴訟の 1 審判決と同様、「『同種または類似の業務』に該当するか否かは、就業規則や労働契約等に明示された業務内容ではなく、労働者が実際遂行してきた業務を基準に判断するが」、具体的には、「業務の内容及び種類、当該業務の遂行方法、作業条件、相互代替可能性等を総合的に考慮しなければならず、正規労働者と期間制労働者が遂行する業務が、採用手続や業務の範囲、難易度等において多少の差異があるとしても、その核心要素（主たる業務の内容及び作業条件等）において、両労働者間に本質的な差異がなければ、両労働者間に業務の顕著な質的差異を認めるに足りる他の特別な事情がない限り、これらは同種または類似の業務に従事するとみななければならない」と述べたあと、次のように判示した。

K 銀行は、本件賃金ピーク制職員らにつき、名目上では、営業マーケティング業務を主要業務とし、内部統制点検業務を付随的な業務としていたが、営業マーケティング業務に関して、何ら管理・監督をせず、営業マーケティングの実績も、業務成果評価の重要要素として考慮せず、実際、これらの営業実績は微々たるものであった。

ところが、本件賃金ピーク制職員らの場合も、内部統制点検業務を遂行するに当たって、毎日遂行結果を記録することとなっており、実際にも、内部統制点検業務をまともに遂行していた。また、本件賃金ピーク制職員らは、2008 年 12 月 23 日頃から、従来の業務から営業マーケティング業務が除外されることにつれ、内部統制点検業務だけを専担し遂行してきており、2009 年 2 月 2 日からは、契約期間満了により退職した X らのような内部統制点検者らが担当していた業務を引き継いでいたことにかんがみると、2008 年 12 月 23 日頃からは、本件賃金ピーク制職員らが内部統制点検者と同一の業務を遂行していたと思われる。さらに、本件賃金ピーク制職員らと内部統制点検者が同じ時期に同一の業務を遂行していた期間は短いものの、期間制という雇用形態のほかに両者を区別できる標識がない以上、両者間に差別的処遇がある場合、雇用形態と差別的処遇との間の因果関係を否定することはできない。

以上の諸事情を総合してみれば、「X らのような内部統制点検者と本件賃金ピーク制職員らは、同種または類似の業務を遂行したものと認められる」。

¹⁷⁶ ソウル高等法院 2010.11.11 宣告 2010 ヌ 15577 判決。

一 差別的処遇に関する判断

次に、ソウル高等法院は、X らが問題としていた変動成果給、子女学資金、個人年金信託支援金、そして2008年1月1日から2008年3月2日までの期間の通勤費と昼食代について検討を行っているが、これらに関する具体的な判断をする前に、次のように述べている。

「期間制法2条3号は、『差別的処遇』とは、賃金その他の労働条件等において、合理的な理由なく、不利に処遇することをいうと規定しているところ、期間制労働者が賃金その他の労働条件等において、不利な処遇を受けているとしても、その不利な処遇に合理的な理由がある場合には、差別的処遇に当たらないといえ、不利な処遇に関わる理由が、合理的な理由に当たるか否かは、期間制労働者の勤続期間、短期雇用という特性、採用条件・基準・方法・手続、業務の範囲・権限・責任、労働市場の需給状況及び市場価値、使用目的（修習・試用・職業訓練・インターン等）、賃金及び労働条件の決定要素（職務、能力、技能、技術、資格、経歴、学歴、勤続年数、責任、業績、実績等）等を考慮し、個別・事案別に判断しなければならない」。

以上のように述べたあと、ソウル高等法院は、X らが問題としていた変動成果給、子女学資金、個人年金信託支援金、そして2008年1月1日から2008年3月2日までの期間の通勤費と昼食代に関する具体的な判断を進めているが、その判決要旨は、次のとおりである。

× 変動成果給について

「本件賃金ピーク制職員らの年間報酬は、賃金ピーク制転換直前の年間報酬総額の50%または42%と定められ、このように定められた年間報酬（以下「約定年間報酬」という）のうち、80%は基本給等として支給され、そのほかの20%は変動成果給として支給されることになっていることに照らしてみると、本件賃金ピーク制職員らの変動成果給は、その性格上、固定されている年間報酬に追加して支給されるものではなく、それ自体年間報酬の一部を構成しているといえる」。

よって、「本件賃金ピーク制職員らの場合、前記のような変動成果給の性格により、中間評価等級であるG等級を受けることになれば、約定年間報酬そのものの支給を受けるだけであり、C等級やD等級を受けることになれば、むしろ年間報酬が約定年間報酬の95%ないし90%水準に削減されることになるから、本件賃金ピーク制職員らの変動成果給は、決まっている報酬に追加して支給されるテラー職、支援職、テレマーケティング、限時職、その他職等の契約人材に対する変動成果給とは、その性格が著しく異なるものといえる」。

結局のところ、本件賃金ピーク制職員らは、「約定年間報酬を基準に90%ないし110%に当たる年間報酬を受けることになるが、これは、労働者らの前年度の実質成果を次年度に反映し、労働者らが長期間にわたって持続的に業務遂行能力を向上させることができるよう誘導するためのものといえる」。

また、「X らの報酬体系は、当初から本件賃金ピーク制職員らのように約定年間報酬を前提

にこれを基本給と変動成果給に分けて支給する形となっておらず、月給与に旧正月や秋夕、労働者の日に各支給される固定成果給を追加して支給する形となっていることに照らしてみると、K銀行がXらに年間報酬の20%に当たる金額を変動成果給として支給することになれば、Xらは、最も年間報酬の120%の支給を受けることとなり、本件賃金ピーク制職員らよりもむしろ高い比率の成果給を受けることになる」。

さらに、「契約人材管理指針の定めによれば、テラー職、支援職、テレマーケッター、限時職、その他職等の契約人材の報酬体系は、Xらとは異なり、基本年俸に変動成果給等のような成果年俸を追加して支給する形となっており、前記のような契約人材の場合、直接、顧客を相手に営業活動をしたり、銀行が指定する特定業務を遂行したりする業務の特性上、成果測定の必要性だけでなく、成果測定の可能性もあると思われる反面、Xらの場合、内部的に営業店の業務処理事項に関する手続遵守如何を確認する業務の特性上、成果測定の必要性はもちろん、成果測定の可能性も低いと考えられる」。

以上の諸事情を総合してみれば、「K銀行が本件賃金ピーク制職員らに支給した変動成果給は、Xらにも適用することができる性格の報酬とはいえないから、これをXらに支給しなかったのは、合理的な理由があるといえ、差別的処遇に当たらない」。

× 子女学資金について

「子女学資金は、労働者の長期勤続を優待・奨励して、長期勤続した労働者らの生活を配慮し、その功労を保障するための福利厚生制度といえる」。

また、「K銀行の福祉・旅費運営指針によれば、子女学資金の一般的な支援対象は、国内における中学校以上の学校に在学している子女になると思われるところ、K銀行が採用する労働者らの大部分は20代であり、これらが結婚後、子女を出産・養育して子女学資金の支援対象となるまでは、長期間にわたる勤務が必要であることにかんがみると、K銀行は、労働者らが長期勤続することを前提に子女学資金のような福利厚生制度を設けていると考えられる」。

よって、「前記のような子女学資金の性格にかんがみると、たとえK銀行の福祉・旅費運営指針において、子女学資金の支援につき長期勤続を要件とするという明示的な規定を置いていないとしても、K銀行が期間制労働者であるXらに対して、短期の雇用形態であるということを理由に、子女学資金を支援しなかったとして、特に不合理とはいえない」。

「Xらのうち、K銀行の事業場において勤務し、希望退職した労働者らが、希望退職後から2010年までの間に子女学資金の支給を受けたことがあるか、引き続き支給を受けていることも、K銀行に長期間勤務し、希望退職したことに対する配慮と考えられる」。

また、「子女学資金のうち、大学に在学している子女に対する子女学資金の場合には、Xらの給与水準と大きく異ならないほど非常に大きな金額であることにかんがみると、K銀行が、子女学資金支援制度を導入するに当たって、期間制労働者であるXらにまで子女学資金を支

給することになるとは予想し難いと思われる」。

さらに、「Xらの契約期間が2010年ないしは各58歳になるまで更新される予定であったという事実を認めるに足りる証拠は何らない」。

以上の諸事情を総合してみれば、「子女学資金は、Xらにも適用することができる性格の福利厚生制度とはいえないから、これをXらに支給しなかったことは、合理的な理由があるといえ、差別的処遇に当たらない」。

× 個人年金信託支援金に関して

「個人年金信託支援金は、職員らの退職後の老後生活に備えるためのものとして、職員の長期勤続を誘導したり、長期勤続した職員らの功労を保障したりするために導入された福利厚生制度といえる」。

また、「K銀行の報酬・退職金規程及び報酬・退職金運営指針によれば、個人年金信託支援金は、職員の福利増進だけでなく、老後生活の安定もその支援目的としていることに照らしてみると、K銀行は、労働者らが長期勤続することを前提に個人年金信託支援金のような福利厚生制度を設けたと考えられる」。

よって、「前記のような個人年金信託支援金の性格にかんがみると、たとえK銀行の報酬・退職金規程及び報酬・退職金運営指針において、個人年金信託支援金の支援につき長期勤続を要件とするという明示的な規定を置いていないとしても、K銀行が期間制労働者であるXらに対して、短期の雇用形態であるということを理由に、個人年金信託支援金を支援しなかったとして、特に不合理とはいえない」。

しかも、個人年金信託支援金の支援対象は、満18歳以上の一般職員であり、年金信託に加入した者であり、その内訳も、K銀行が支援する銀行支援金（通常賃金の15%）だけでなく、本人負担金（通常賃金の3%）となっているところ、年金信託の場合、通常、その運用期間が長期にわたり、その加入者は、長期間継続して一定金額を納めなければならないことに照らしてみると、昼食代や通勤費等、他の厚生給与とは異なり、短期の労働提供を目的として採用された期間制労働者であるXらに対して支給するにふさわしい厚生給与にはみえない。

以上の諸事情を総合してみれば、個人年金信託支援金は、「Xらにも適用することができる性格の福利厚生制度とはいえないから、これをXらに支給しなかったことは、合理的な理由があるといえ、差別的処遇に当たらない」。

× 通勤費と昼食代について

「Xらのような内部統制点検者と2008年1月1日から2008年3月2日まで内部統制点検業務を担当していた内部統制責任者及び内部統制担当者の遂行業務と点検業務は、次の各表のとおりである事実が認められる」。

遂行業務の比較

区分	内部統制点検者	内部統制責任者	内部統制担当者
主要業務	点検業務	営業業務	営業業務
補助業務	なし	点検業務	点検業務
補助業務の比重	0%	約 5%	約 2%
所属部署	営業支援本部	当該営業店	当該営業店
核心業務	点検	営業	営業

点検業務の比較

区分	内部統制点検者	内部統制責任者	内部統制担当者
点検対象	2～3 営業店	所属営業店	所属営業店
点検時期	翌営業日	当日	当日
点検項目	18 項目	3 項目	内部統制責任者の 遂行項目
点検時間	8 時間以内	30 分以内	10 分以内

以上によれば、「内部統制責任者や内部統制担当者の場合、主要業務である営業業務の比重が圧倒的に高く、補助業務である点検業務の比重が著しく微弱であるだけでなく、内部統制点検者とは、点検業務においても、点検の対象、時期、項目及び時間を異にしているから、Xらと同種または類似の業務を遂行していたとみるのは困難である」。

また、期間制法 8 条所定の差別的処遇が認められるためには、差別是正の申請をした期間制労働者と比較が可能な同種または類似の業務に従事する期間の定めのない労働者が存在しなければならず、このような比較対象労働者と比べて差別的処遇が存在するか否かの判断をしなければならないから、期間制労働者の集団と正規労働者の集団との間に、賃金その他の労働条件等において差異があるとして、業務の同種・類似性如何を考慮することなく、正規労働者の集団全体が直ちに比較対象労働者になると解することはできず、結局のところ、2008 年 1 月 1 日から 2008 年 3 月 2 日までの期間は、比較対象労働者が存在しないといえるから、Xらのこの部分に関する主張は、理由がない。

第 3 節 期間制労働者に対する差別的処遇の禁止及びその是正

1 K 銀行事件のまとめ

以上が X らの差別的処遇の是正に関わる事件の概要であるが、要約すると、次のとおりである。X らは、K 銀行が、X らに対して、2008 年 1 月から 2009 年 1 月までの間、通勤費や昼食代、職務給等の 10 項目において、内部統制責任者等の比較対象労働者に比べて、差をつけて支給したり、支給しなかったりしたことは、合理的な理由のない差別的処遇に当たるとして、ソウル地方労働委員会に差別的処遇の是正申請をしたところ、ソウル地方労働委員会は、比較対象労働者の不在を理由に X らの是正申請を棄却する旨の本件初審判定をした。そこで、

Xらは、本件初審判定の取消を求めて中央労働委員会に再審申請をしたところ、中央労働委員会は、Xらが、再審において、比較対象労働者として選定した本件賃金ピーク制職員らをXらの比較対象労働者として肯定したうえ、Xらの是正申請のうち、2008年3月3日から2009年1月31日までの期間の通勤費と昼食代における差別的処遇を認め、Xらに少なく支給された差額分を支給することを命じる旨の本件再審判定をした。しかし、本件再審判定を不服としたK銀行及びXらは、本件再審判定の取消を求めて行政訴訟を提起したところ、行政訴訟ではいずれの審級においても本件再審判定が維持され、K銀行及びXらの請求はすべて棄却され、判決は確定したのである。

2 差別的処遇の禁止及びその是正申請

最も、期間制法では、使用者が、期間制労働者であることを理由に、当該事業又は事業場における同種又は類似の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、差別的処遇をすることを禁じている¹⁷⁷。そして、期間制法では、このような差別的処遇については、労働委員会による是正手続を設けており、使用者が差別的処遇を行った場合、差別的処遇を受けた期間制労働者は、労働委員会にその是正を申請することができる¹⁷⁸。ただし、期間制労働者が、労働委員会に差別的処遇の是正を申請する際には、自らが受けた差別的処遇の内容を具体的に明示しなければならない¹⁷⁹。そこで、期間制労働者が差別的処遇の是正申請をするときには、差別的処遇の是正を求める申請人の姓名や住所、申請の趣旨、差別的処遇の内容、暫定的な比較対象労働者、申請日、被申請人の姓名や住所等を記載した「差別的処遇是正申請書¹⁸⁰」を差別的処遇のあった事業又は事業場の所在地を管轄する地方労働委員会に提出することとなっている¹⁸¹¹⁸²。

一方で、差別的処遇の是正申請に関わる紛争において、立証責任は、使用者に負うとされる¹⁸³。これは、差別的処遇であるか否かの判断に関わる情報の多くは、労働者側よりも使用者側の方が持っている場合が多く、労働者が立証するのは困難であることを考慮したことによる¹⁸⁴。したがって、期間制労働者が労働委員会に差別的処遇の是正を申請する際、自らが受けた差別的処遇の内容は、申請人である期間制労働者が、これを具体的に明示しなければならないが、これに対して、期間制労働者が差別的処遇であると主張する内容が差別的処遇ではないということは、使用者が立証しなければならない。例えば、①差別的処遇の是正を求める申請人は、期間制労働者ではないから、申請人になることはできない、②比較対象労働者

¹⁷⁷ 期間制法8条1項。

¹⁷⁸ 期間制法9条1項。

¹⁷⁹ 期間制法9条2項。

¹⁸⁰ 労働委員会規則別紙35号書式。

¹⁸¹ 労働委員会規則100条。

¹⁸² 中央労働委員会『差別是正業務マニュアル（調査官用）』（2012年）7頁。

¹⁸³ 期間制法9条4項。

¹⁸⁴ 労働部『非正規職保護法律解説』（2006年）39頁。

働者がいないか、その選定が間違っている、③申請人が是正を求める事項は、期間制法の禁止対象ではない、④申請人が差別的処遇と主張するものは、不利な処遇ではない、⑤不利な処遇ではあるが、それには合理的な理由がある、といった事柄については、使用者が立証することになる¹⁸⁵。しかしながら、立証責任が使用者にあるとしても、差別的処遇の存否を争う過程において、申請人である期間制労働者は、使用者の立証内容について、反対主張をしたり、証拠を出したりすることが求められるために¹⁸⁶、立証の困難さは依然として残るといえる。とくに、本件再審判定では、Xらの是正申請のうち、2008年3月3日から2009年1月31日までの期間の通勤費と昼食代を除いたそのほかの部分に関しては、棄却する旨の判断がなされていたが、これを不服としたXらは、行政訴訟を提起しており、行政訴訟においては、本件再審判定について反論する形で本件再審判定の不当さを訴えていた。

3 比較対象労働者

ところで、期間制法の定めによれば、期間制労働者に対する差別的処遇があるかどうかの判断は、他の労働者との比較を前提としている。すなわち、前記のとおり、期間制法では、使用者が、期間制労働者であることを理由に、当該事業又は事業場における同種又は類似の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としており、当該事業又は事業場における同種又は類似の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を期間制労働者に対する差別的処遇の判断のための「比較対象労働者」として設定している。したがって、期間制労働者が差別的処遇の是正を申請する際には、比較対象労働者に比べて自らが受けた差別的処遇の内容を具体的に明示することが求められる。前記のとおり、期間制労働者が差別的処遇の是正申請をするときに、労働委員会に提出する「差別的処遇是正申請書」においても、暫定的な比較対象労働者は記載することとなっている。そして、差別的処遇の是正を求める期間制労働者が選定した比較対象労働者が、期間制法が定める要件を満たさない場合には、比較対象労働者の不在を理由に、差別的処遇の是正申請は、棄却される¹⁸⁷¹⁸⁸。

この点、本件初審判定においては、Xらが比較対象労働者として選定していた内部統制責任者等がXらの比較対象労働者としては不適合であるとされ、他の争点（不利な処遇や合理的な理由の存否等）については、踏み込まれるまでもなく、Xらの是正申請は、棄却された。比較対象労働者の存否や比較対象労働者の選定の妥当性に関する判断は、差別的処遇の是正申請の審査における最も基礎的な段階といえる¹⁸⁹。

¹⁸⁵ 雇用労働部『差別是正制度をお知らせします』（2012年7月）54～55頁。

¹⁸⁶ 労働部『非正規職保護法律解説』（2006年12月）39頁。

¹⁸⁷ 中央労働委員会『差別是正の判定事例の分析を通じた差別是正の運営改善の方案準備』（2009年）45頁。

¹⁸⁸ 労働部『差別是正制度の要件別・事案別の分析集発刊』（2010年）216頁。

¹⁸⁹ 中央労働委員会『差別是正業務マニュアル（調査官用）』（2012年）66頁。

4 同種又は類似の業務

このように、期間制法において、期間制労働者に対する差別的処遇があるか否かの判断は、他の労働者との比較を前提としているが、この比較対象労働者に関して、本件において、特に問題となっていたのは、Xらが比較対象労働者として選定していた本件賃金ピーク制職員ら（初審においては、「内部統制責任者等」）の業務とXらの業務を「同種又は類似の業務」といえるかどうかであった。それでは、ここでいう「同種又は類似の業務」とはいかに判断すべきか。

これにつき、本件においては、比較対象労働者の業務が期間制労働者の業務と「同種又は類似の業務」に当たるか否かは、就業規則や労働契約等において定めた業務内容ではなく、労働者が実際遂行してきた業務を基準（K銀行が提起した行政訴訟の上告審判決）にしなければならず、具体的には、比較対象労働者と期間制労働者が遂行してきた「業務の内容及び種類、当該業務の遂行方法、作業条件、相互代替可能性等」の事情を総合的に考慮して判断するが、比較対象労働者と期間制労働者が遂行する業務が「採用手続や業務の範囲、難易度等において多少の差異があるとしても、その核心要素（主たる業務の内容及び作業条件等）において、両労働者間に本質的な差異がなければ、両労働者間に業務の顕著な質的差異を認めるに足りる他の特別な事情がない限り、これらは同種又は類似の業務に従事するとみななければならない」（K銀行が提起した行政訴訟の1審判決及びXらが提起した行政訴訟の控訴審判決）といった判断基準が示されていた。

なお、この点、差別是正事件の判定機関である中央労働委員会では、「同種又は類似の業務」とは、職種、職務、そして作業内容において、同一性や類似性を有することを指し、具体的には、業務の種類及び内容、当該業務の遂行方法、作業の条件、作業の難易度等を総合的に考慮して判断すべきとされており¹⁹⁰、本件において法院が示していた判断基準とほぼ同様の考え方といえよう。

ところが、この争点につき、本件においては、本件初審判定と本件再審判定（及びK銀行が提起した行政訴訟の1審・控訴審・上告審判決、Xらが提起した行政訴訟の控訴審判決）とで判断が分かれた。

すなわち、本件初審判定においては、Xらが比較対象労働者として選定した内部統制責任者等の業務の内容及び性質等にかんがみると、内部統制責任者等の核心業務は営業又は管理業務であり、自店検査業務は付随的な業務にすぎないから、内部統制責任者等がXらの遂行する自店検査業務を一部担当していたとしても、自店検査業務だけを遂行していたXらと同種又は類似の業務に従事しているとみることはできないと判断したのである。

Xらは、初審においては、各営業店において勤務していた「内部統制責任者」、「内部統制担当者」、「内部統制管理者」、そして「部長・調査役」（これまでこれらの比較対象労働者を

¹⁹⁰ 中央労働委員会『差別是正業務マニュアル（調査官用）』（2012年）67頁。

「内部統制責任者等」と称してきた)を比較対象労働者として選定していた。しかし、以上のように本件初審判定においては、これらが比較対象労働者として認められなかったために、Xらは、再審においては、賃金ピーク制職員らの中でも特に営業マーケティング及び内部統制点検業務を遂行する職員(これまで「本件賃金ピーク制職員ら」と称してきたものである。初審でいう「部長・調査役」に当たると思われる)だけを比較対象労働者として選定していた。

これにつき、本件再審判定においては、K銀行が、比較対象労働者らの営業マーケティング業務に関する管理をしたことがないことや、比較対象労働者らに営業実績があったとしても微々たるものであり、営業実績が成果評価の結果に反映されていなかったこと、Xらが退職した後にXらの後任として比較対象労働者らをして内部統制点検業務を代替させていたこと等の事情から、比較対象労働者の本件賃金ピーク制職員らの主たる業務は内部統制点検業務であり、営業マーケティング業務は付随的な業務にすぎないとして、Xらと比較対象労働者らの業務の類似性を認めたのである。そして、この「同種又は類似の業務」に関しては、その後の行政訴訟においても同旨の判断がなされ、本件再審判定は維持されている。

5 差別的処遇の禁止領域

さて、前記のとおり、期間制法では、期間制労働者に対する差別的処遇を禁じているところ、ここで「差別的処遇」とは、賃金その他の勤労条件等において、合理的な理由なく、不利に処遇することをいう¹⁹¹。このように、期間制法では、賃金その他の勤労条件等における差別的処遇を禁止しているといえるが、期間制法には、その禁止領域(又は対象)としている「賃金その他の勤労条件等」につき、特段の定めは置かれていない。そこで、いかなる「賃金その他の勤労条件等」が差別的処遇の禁止対象となり得るのかが解釈上の問題となる。

この「賃金その他の勤労条件等」をいかに判断するかにつき、行政解釈では、差別的処遇の禁止対象となる「賃金その他の勤労条件等」のうち、まず、「賃金」とは、勤労基準法上の賃金、すなわち、「使用者が労働の対価として労働者に賃金、俸給、その他いかなる名称であろうとも支給される一切の金品」をいい¹⁹²、また、「その他の勤労条件等」とは、勤労基準法が規律する勤労条件や団体協約、就業規則又は労働契約に基づく勤労条件として、使用者にその支給が義務付けられているか、使用者が労働者に対して守らなければならない事項をいうと解されている¹⁹³。

この点、学説においては、差別的処遇の禁止対象となる「賃金その他の勤労条件等」のう

¹⁹¹ 期間制法2条3号(2013年3月22日法律第11667号による改正前のもの)。2013年3月22日に期間制法2条の定義規定のうち、3号「差別的処遇」の規定が改正された(2013年9月23日から施行)。期間制労働者等の非正規労働者に対し、合理的な理由なく、不利な処遇をすることができない領域を、賃金、賞与金、その他福利厚生に関する事項等と具体化・細分化して法律に明示することにより、賞与金、成果金及び福利厚生等において、非正規労働者の差別を改善しようとしたというのが改正の理由とされる。

¹⁹² 勤労基準法2条1項5号。

¹⁹³ 雇用労働部『期間制法業務マニュアル』(2011年)58頁。

ち、「賃金」につき、行政解釈と同様に、勤労基準法所定の賃金と解する点においては、特に異論は見られない。問題となっているのは、「その他の勤労条件等」に関わる解釈であるが、学説からは、その範囲を広く捉えようとする見解が多い。たとえば、「その他の勤労条件等」という表現は、開かれた表現であるから、限定することはできず、また、限定する必要もないとする見解¹⁹⁴、現行の勤労基準法（93条12号）が「その他当該事業又は事業場の労働者全体に適用される事項」を就業規則に明示しなければならない勤労条件としていることや「労働組合及び労働関係調整法」（2条5号）が一般的に使用者に義務付けられていない「福祉」までも勤労条件として含めていること等から、期間制法（2条3号）における「勤労条件」を使用者にその支給が義務づけられている給与等に制限する必要はないとする見解¹⁹⁵、差別禁止対象となる「勤労条件等」とは、人事規定等に明示されているか、慣行によって定着されている勤労条件だけを意味するものではなく、固定的な勤労条件ではなくても、使用者による便宜提供や使用者の裁量的判断に基づく他の措置もすべて差別是正の対象となり得る勤労条件「等」に当たるとする見解¹⁹⁶等である。

この「賃金その他の勤労条件等」につき、本件再審判定においては、「法令及び団体協約、就業規則又は労働契約等において、使用者にその支給を義務付けられているもの」をいうとしており、前記行政解釈とほぼ同様の判断基準が示されているといえよう。そして、本件において、Xらが問題としていたのは、職務給、通勤費、昼食代等の10項目における差別的処遇であったが、本件再審判定は、Xらが差別的処遇の是正を求めた事項のうち、職務給、通勤費、昼食代、定率成果給、変動成果給、子女学資金、出張旅費、個人年金信託支援金等の8項目については、K銀行の団体協約等において、K銀行にその支給が義務付けられていることを理由に、差別的処遇の禁止領域への該当性を肯定した。

しかし、Xらが差別的処遇の是正を求めた事項のうち、未就学子女教育費及び障害者子女生活補助費については、これら未就学子女教育費及び障害者子女生活補助費が、K銀行とは別途設立された法人によって運営されている社内勤労福祉基金から支給されていることや、同基金の運用にK銀行が全く係わっていないこと等から、差別的処遇の禁止領域への該当性を否定したのである。

6 不利に処遇すること

最も、期間制法で禁じられている「差別的処遇」とは、賃金その他の勤労条件等において、合理的な理由なく、不利に処遇することをいうところ、ここで、「不利に処遇すること」（以下「不利な処遇」という）とは、期間制労働者が、比較対象労働者に比べて、賃金その他の勤労条件等において、低く処遇されることをいうとされている。そして、この不利な処遇が

¹⁹⁴ 朴ジェソン「非正規職差別禁止制度の法的検討」労働レビュー31号（2007年）73頁。

¹⁹⁵ ユソンジェ「非正規勤労者に対する差別禁止に関する研究」中央法学11集1号（2009年）504頁。

¹⁹⁶ ユンギテク・ハンギョンシク『期間制勤労者の差別処遇禁止制度に関する考察』法学研究26集（2007年）361～362頁。

あるか否かに関わる判断は、比較対象労働者との比較によって客観的にあらわれた不利な処遇を確認する過程とされている¹⁹⁷。ちなみに、これに関し、本件においては、「不利な処遇とは、使用者が、賃金その他の勤労条件等において、期間制労働者と比較対象労働者を異に処遇することにより、期間制労働者に発生する不利益全般を意味」する（K銀行が提起した行政訴訟の上告審判決）といった説示があった。

この点、本件再審判定においては、Xらが差別的処遇の是正を求めていた10項目のなかでも期間制法の禁止対象として肯定した8項目のうち、通勤費、昼食代、変動成果給、子女学資金、個人年金信託支援金等の5項目について、特に理由を付すことなく、K銀行が、Xらに対して、比較対象労働者らに比べて、少なく支給したり、支給しなかったりした事実が認められるとして、Xらは比較対象労働者らに比べて不利な処遇を受けたとした。

しかし、そのほかの職務給、変動成果給、出張旅費等の3項目については、本件労働者が比較対象労働者に比べて不利な処遇を受けたとはいえないとの判断がなされた。まず、職務給については、比較対象労働者らが賃金ピーク制職員に転換された後は、職務給が廃止され、K銀行が比較対象労働者らに職務給を支給したことがないことから、不利な処遇はなかったとした。そして、K銀行では、旧正月や秋夕等に、比較対象労働者には通常賃金の一定率(50%)の成果金を、また、Xらには一定額(1,000,000ウォン)の成果給を支給していたところ、Xらに支給していた一定額の成果給を比較対象労働者らに適用していた定率成果給として計算した金額をXらに支給されていた定額成果給と比較した結果、不利な処遇はなかったとした。さらに、出張旅費に関しては、各支店の点検のための支店間の移動が日常的な業務過程に含まれているXらの業務の特質から、これを出張とみるのは困難であり、こうした点からXらも別途出張旅費を請求していなかったと考えられること等から、不利な処遇はなかったとした。

7 合理的な理由

ところが、期間制労働者が、賃金その他の勤労条件等において、比較対象労働者に比べて、不利な処遇を受けたとしても、この不利な処遇に合理的な理由がある場合には、それが正当化され、期間制法が禁止している差別的処遇ではなくなる。ここでいう合理的な理由とは何かについて、期間制法に特段の規定は定められていない。それでは、この合理的な理由はいかに判断すべきか。

これにつき、本件では、「合理的な理由がない場合とは、期間制労働者を異に処遇する必要性が認められないか、異に処遇する必要性が認められる場合であっても、その方法・程度等が適正でない場合を意味する」が、ここで、不利な処遇に合理的な理由があるか否かは、「個別事案において問題となった不利な処遇の内容と使用者が不利な処遇の事由とした事情を基

¹⁹⁷ 雇用労働部『期間制法業務マニュアル』（2011年）61頁。

準に、期間制労働者の雇用形態、業務の内容と範囲、権限と責任、賃金その他の勤労条件等の判定要素等を総合的に考慮して判断しなければならない」(K銀行が提起した行政訴訟の上告審判決)とあり、より具体的には、「期間制労働者の勤続期間、短期雇用という特性、採用条件・基準・方法・手続、業務の範囲・権限・責任、労働市場の需給状況及び市場価値、使用目的(修習・試用・職業訓練・インターン等)、賃金及び勤労条件の決定要素(職務、能力、技能、技術、資格、経歴、学歴、勤続年数、責任、業績、実績等)等を考慮し、個別・事案別に判断しなければならない」(Xらが提起した行政訴訟の控訴審判決)といった判断枠組みが示されていた。

本件において、この争点について判断がなされていたのは、不利な処遇があるとされた通勤費、昼食代、変動成果給、子女学資金、個人年金信託金の5項目についてであるが、このうち、合理的な理由のない差別的処遇と判断されたのは、通勤費と昼食代の2項目のみであった。すなわち、本件再審判定においては、通勤費と昼食代につき、Xらと比較対象労働者らの業務が類似であることを理由に、通勤費と昼食代において差が生じていたのはXらと比較対象労働者らの業務内容が異なるためであるとしたK銀行の主張を退け、合理的な理由はないと判断したのである。

しかし、このような本件再審判定を不服としたK銀行が行政訴訟を提起したところ、ソウル行政法院は、通勤費と昼食代は業務の範囲、業務の難易度、業務量等により差をつけて支給される性質のものではないことや長期勤続を誘導するという目的は学資金等の他の制度によっても達成することができること等を理由に、Xらと比較対象労働者らの業務内容が異なり、長期勤続を誘導するために正規職員に対して通勤費と昼食代を支給したとするK銀行の主張を退け、通勤費及び昼食代の支給に関わる差別的処遇に合理的な理由はないとした。そして、このようなソウル行政法院の判断は、その後の控訴審及び上告審においても維持されている。

一方、本件再審判定では、不利な処遇があると判断した通勤費、昼食代、変動成果給、子女学資金、個人年金信託金の5項目のうち、変動成果給、子女学資金、個人年金信託金については、合理的な理由があったとした。その理由としては、変動成果給に関しては、比較対象労働者らの2008年度の変動成果給は2007年度の業務実績に基づいて決まったものであるところ、2007年の場合、比較対象労働者らはXらの遂行していた内部統制点検業務を遂行していなかったためにXらと同種・類似な業務を遂行していたということができないことが、そして、子女学資金に関しては、長期勤続というその支給目的や、その支給対象になるか否かによって労働者間に著しい格差が生じてしまうこと、場合によっては本件労働者の年間基本給の総額に近い金額となるという支給額の規模等が、さらに、個人年金信託金に関しては、年金信託の運営期間が長期であることやその支援目的が老後の生活安定等職員の長期勤続を誘導するためであること等が挙げられていた。

しかし、このような本件再審判定を不服としたXらが行政訴訟を提起したところ、ソウル行政法院は、変動成果給については、一定期間の成果を前提に労働者の長期間にわたる業務

遂行能力を向上させようとするその性質や場合によっては年間報酬が削減されることもあり必ずしも有利とはいえないこと等から、また、子女学資金及び個人年金信託金については、その目的が職員の長期勤続を誘導し、長期勤続した職員の功労を保障するためであること等から、短期間の勤務が予定されている期間制労働者であるXらにこれらを支給しなかったことには合理的な理由があると判断して、Xらの請求を棄却したのである。これら変動成果給、子女学資金、個人年金信託金の不利な処遇に合理的な理由があるか否かに関しては、その後の控訴審においても同旨の判断がなされ、本件再審判定は維持されている。

8 比較対象労働者の存在と是正命令

以上のように、本件において、Xらが差別的処遇を受けたと主張していた10項目のうち、合理的な理由のない差別的処遇として、中央労働委員会の是正命令の対象となったのは、通勤費と昼食代の2項目である。ところで、Xらが初審のソウル地方労働委員会においてその是正を求めていたのは、2008年1月から2009年1月までの期間に対する差別的処遇であった。しかし、本件再審判定において、その是正命令が出されたのは、比較対象労働者らが存在するとして2008年3月3日からXらの労働契約が満了した2009年1月31日までの期間に対する通勤費と昼食代における差別的処遇であった。

このような本件再審判定を不服としたXらは、行政訴訟を提起して、その是正が認められなかった2008年1月1日から2008年3月2日までの期間においても、内部統制点検業務を遂行していた内部統制責任者や内部統制担当者のような比較対象労働者が存在すると主張していたところ、ソウル行政法院は、内部統制責任者や内部統制担当者の主要業務である営業業務の比重が極めて高く、補助業務である点検業務の比重は微々たるものであること、点検業務においても、その対象や時期、項目、所要時間等が異なること等から、Xらと内部統制責任者や内部統制担当者が同種又は類似の業務を遂行していたとみるのは困難であるとして、2008年1月1日から2008年3月2日までの期間に対する比較対象労働者の存在を否定したのである。そして、この2008年1月1日から2008年3月2日までの期間に対する比較対象労働者の存否に関しては、その後の控訴審においても同旨の判断がなされ、本件再審判定は維持されている。

差別的処遇があったか否かの判断のための比較対象労働者は、原則的に使用者による差別的処遇があった時期に存在しなければならないとされており¹⁹⁸、比較対象労働者の存在は、不利な処遇があったか否かを判断する比較基準としての役割はもちろん、このように差別的処遇に関わる是正命令の内容を決める基準としての役割も果たすといえる²⁰⁰。

¹⁹⁸ 雇用労働部『期間制法業務マニュアル』（2011年）61頁。

¹⁹⁹ 中央労働委員会『差別是正業務マニュアル（調査官用）』（2012年）67頁。

²⁰⁰ 中央労働委員会『差別是正業務マニュアル（調査官用）』（2012年）66頁。

9 是正申請期間と是正対象期間

最も、前記のとおり、使用者が期間制法 8 条 1 項に違反して期間制労働者に対して差別的処遇を行った場合、差別的処遇を受けた期間制労働者は、労働委員会にその是正を申請することができるが、この差別的処遇に関わる是正申請は、差別的処遇があった日から 3 か月以内（現行は 6 か月以内）にしなければならない²⁰¹。ただし、継続する差別的処遇の場合は、その終了日から 3 か月以内（現行は 6 か月以内）にしなければならない。この 3 か月（現行は 6 か月）の期間は、除斥期間として、その期間を経過すると差別的処遇の是正申請をする権利は消滅するものと解され、この期間をすぎてなされた差別的処遇の是正申請は却下される²⁰²。

本件再審判定において、その是正命令が出されたのは、比較対象労働者らが存在するとした 2008 年 3 月 3 日から X らの労働契約が満了した 2009 年 1 月 31 日までの期間に対する通勤費と昼食代における差別的処遇であったが、このような本件再審判定については、K 銀行からも不服とされ、行政訴訟が提起された。K 銀行からは、X らが初審のソウル地方労働委員会に差別的処遇の是正申請をした 2009 年 2 月 20 日から逆算して 3 か月の除斥期間を経過することになる期間、すなわち、2008 年 3 月 3 日から 2008 年 11 月 19 日までの期間に対する是正命令を下した本件再審判定は不当であるとの主張がなされた。

しかし、このような K 銀行の主張に対して、ソウル行政法院の判断は否定的であった。すなわち、継続的・定期的に支給され、その支給額が決まっていた通勤費と昼食代は、労働の対価として支給される賃金の性質を有するといえるが、このような賃金の支給において、X らが K 銀行から受けていた一連の差別的処遇は、期間制法 9 条 1 項但書の「継続する差別的処遇」に当たるとして、2008 年 3 月 3 日から 2009 年 1 月 31 日までの期間そのすべてに対する是正を求めることができると判示したのである。そして、このようなソウル行政法院の判断は、その後の控訴審及び上告審においても維持された。本件における中央労働委員会及び各法院の判断は、「継続する差別的処遇の場合、その終了日から 3 か月以内に是正を申請したのであれば、その継続する差別的処遇全体に対して除斥期間を遵守したもの」といえ、「使用者が、継続する勤労提供に対して期間制労働者又は短時間労働者に差別的規定等を適用して差別的に賃金を支給してきたのであれば、特別な事情がない限り、そのような賃金の差別的支給は、期間制法第 9 条第 1 項但書が定める『継続する差別的処遇』に該当する」とした韓国鉄道公社（栄養士）事件における法院の判断²⁰³を再確認したといえる。

²⁰¹ 期間制法 9 条 1 項（2012 年 2 月 1 日法律第 11273 号による改正前のもの）。2012 年 2 月 1 日の改正時に差別是正制度の活性化のためとの理由で従来の 3 か月から 6 か月へと申請期間が拡大された（2012 年 8 月 2 日から施行）。

²⁰² 中央労働委員会『差別是正業務マニュアル（調査官用）』（2012 年）31 頁。

²⁰³ ソウル行政法院 2009.5.22 宣告 2008 クハブ 48794 判決、ソウル高等法院 2010.1.13 宣告 2009 ヌ 17614 判決、大法院 2011.12.22 宣告 2010 トウ 3237 判決。

第4節 おわりに

K銀行では、正規職員と契約職員（期間制労働者）の賃金体系を別途規定しており、契約職員である内部統制点検者らについては、正規職員に支給される子女学資金等を支給していなかった。また、交通費や昼食代については、正規職員と契約職員との間に支給される金額が異なっていた。そこで、Xらは、このような正規職員と期間制労働者との間の処遇格差は、期間制法で禁じている差別的処遇に当たるとして、労働委員会及び裁判所に訴えたところ、最終的に、交通費と昼食代に関わる差別的処遇が認められ、その差額の支給を受けることができた。

期間制法では、使用者が、期間制労働者であることを理由に、当該事業又は事業場における同種又は類似の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、差別的処遇をすることを禁止し、このような差別的処遇については労働委員会による是正手続を設けている（これらを称して「差別是正制度」ともいう）。K銀行事件では、差別的処遇があるか否かが判断できるXらの比較対象労働者が存在するか否か、子女学資金、交通費、昼食代等が差別的処遇に当たるか否か等が争点となっており、韓国における期間制労働者に関する現行法制のなかでも、期間制労働者に対する差別的処遇の禁止及びその是正においては、いかなる論点が運用上問題となっているのかを窺うことができよう。

しかしながらその一方で、期間制労働者が期間の定めのない労働契約を締結した者とみなされれば、その時点からは期間制労働者ではなくなるために、期間制法の差別的処遇の禁止に関する規定の適用は困難となる。したがって、無期契約人材に転換された者が労働組合に加入し、今後の賃金等に対する改善要求が労働組合の活動に反映され、賃金等の勤労条件の格差が漸進的に縮小されることが求められるといえる。

これに関連して、韓国においては、期間制法の適用を免れるための外注化が進み、期間制労働者と派遣労働者の代替が蔓延していることが指摘される一方で、勤続年数2年以上の契約満了者に対する企業の対応では、事実上契約満了者の半数以上の雇用安定が図られ、期間制労働者の正規職員への転換等の事例も報じられており、肯定的効果があることも看過できない。

期間制法の施行を契機にあらわれた正規職員への転換方法としては、分離職群制の導入、非正規職員に対する既存の人事管理制度に変化は与えず、雇用だけを保障するいわゆる無期契約職への転換、既存の正規職員の職級体系上に下位職級を新設して非正規職員を編入する方法（下位職級制）、非正規職員の中から選別された者だけを既存の正規職員に編入する方法等が見られる。特に、金融業では、期間制法の施行に最も敏感に反応し、ウリ銀行の分離職群制、地方銀行の下位職級制等、非正規職員の正規職員への転換が進められたと報じられているが、K銀行の無期契約化もその一例といえよう。前記のとおり、K銀行では、2007年7月1日から、期間制法が施行され、使用期間が2年を超えた期間制労働者が期間の定めのない労働契約を締結した労働者とみなされることになることから、労使合意によって無期契約

人材へと転換する労働者の基準を設け、無期契約人材の賃金を正規職員の70%水準に段階的に引き上げることや、正規職員と同一水準の福利厚生を適用することを合意した。期間制法が、期間の定めのない労働契約を締結した労働者とみなされた場合における勤労条件について、特段の定めを置いておらず、無期契約人材へと転換された後の勤労条件について、解釈上の争いが生じていることに鑑みると、K銀行における労使の取組みは、積極的に評価できよう。しかしながらその一方で、K銀行事件においては、無期契約人材に転換される対象労働者の基準を設ける際に、誰にするか等、期間制法という新しい制度下における労使の取組の大変さも窺える。

第6章 H自動車（U工場）事件からみる韓国の労働者派遣問題

第1節 はじめに

1998年に制定された韓国の「派遣労働者の保護等に関する法律」（以下「派遣法」という）の規制内容は、最初から日本法のそれとは違いがあった。なかでも、派遣法6条3項において、「使用事業主が2年を超えて継続的に派遣労働者を使用する場合には、2年の期間が満了した翌日から派遣労働者を雇用したものとみなす」という「直接雇用みなし規定」が置かれていたことを挙げる事ができよう。なお、この直接雇用みなし規定は、その後、2006年の改正時に直接雇用義務規定（6条の2）へと変わり、現行の派遣法では、労働者派遣が許容されていない業務に派遣労働者を使用する場合等には、使用事業主が当該派遣労働者を直ちに直接雇用しなければならないという義務を負うこととなった（以下、2006年に改正する前の派遣法を指すときには「旧派遣法」という）。

ここで紹介するH自動車（U工場）事件（以下「本件」という）は、この旧派遣法6条3項の直接雇用みなし規定の適用が問題となった裁判例である。本件では、違法な派遣が行われた場合にも旧派遣法6条3項が適用され得るか否かが主な争点となっていた。この争点につき、本件では、釜山地方労働委員会及びソウル行政法院、ソウル高等法院が違法派遣に対する旧派遣法6条3項の適用を否定したのに対し、大法院（及びその後の差戻控訴審、H自動車等が提起した上告審判決）がこれを肯定するという形で判断が分かれた。

いわゆる違法派遣の場合であっても、直接雇用みなし規定が適用されたとした本件大法院の判断は2008年のイエスコ事件大法院判決を再確認したものであり、本件において直接雇用みなし規定の適用を認めた判断、それ自体は目新しいものではない。しかしながら、製造業で社内下請が広く使われ、適切な労働者派遣または請負でもない偽装請負が横行していることが問題視されているなかで、本件は、H自動車という韓国を代表する大企業の製造現場で起きたということもあって、韓国の社会で最も注目された。それでは、以下、本件の判決内容等をできる限り詳細に紹介することにしたい。

第2節 H自動車（U工場）事件の内容

1 事案の概要

(1) 当事者

H自動車は、常時労働者50,000人余りを雇用し、自動車の製造及び販売業を営む会社である。一方、Xら89人（以下「Xら」という）は、H自動車U工場の構内下請会社である16社（A～P。以下、これら構内下請会社を併せて「本件構内下請会社ら」という）に所属していた労働者であり、違法罷業や無断欠勤等を理由に、2005年1月から2月までの間に解雇された労働者である。

(2) X らの労働契約の締結等

X らは、2000 年 6 月 13 日から 2005 年 1 月 1 日までの間、本件構内下請会社らとの間で賃金、労働時間、勤務場所、休日等の勤労条件を定めた労働契約をそれぞれ締結し、本件構内下請会社らに各入社していた。

本件構内下請会社らは、H 自動車とは別途、採用、人事、サービス、賃金、退職及び解雇、賞罰、安全・保健、災害補償、男女雇用平等などの勤労条件やサービス規程等を定めた就業規則を制定し、運営していた。本件構内下請会社らは、その所属労働者らにつき、個人別の出勤カード、出勤簿、勤怠系現況簿、年月次台帳を作成し、労働者らの出勤、遅刻、早退、労働時間、年月次休暇の使用等を管理した。本件構内下請会社らは、勤務態度の悪い職員に対しては、警告をしたり、反省文または始末書の作成を求めたり、解雇等の懲戒をしたりしていた。本件構内下請会社らは、法人または一般事業体として、所轄の税務署に事業者登録をし、法人税や付加価値税を納付しており、H 自動車とは別途、決算、財務諸表の作成等の会計を管理してきた。本件構内下請会社らは、その所属労働者らを被保険者または受益者とし、雇用保険、産業災害補償保険（以下「労災保険」という）、国民健康保険、国民年金等の 4 大社会保険に加入していた。本件構内下請会社らは、その所属労働者につき、賃金、賞与金等を直接支給しただけでなく、所得税の源泉徴収の納付等も遂行していた。

(3) H 自動車と本件構内下請会社らと間の請負契約の締結等

H 自動車は、本件構内下請会社らとの間で定型化された請負契約を締結していたが、その主要内容は、次のとおりである。

①H 自動車は、下請会社に「請負業務細部明細書」及び「作業標準書」で定めた業務を処理させ、下請会社は、これを誠実に履行しなければならない。

②下請会社が H 自動車の事業場で作業を遂行する場合、その代表は H 自動車の事業場内に常駐しなければならないが、代表が常駐することができないやむを得ない場合には、H 自動車の同意のもとで下請会社の代表からの権限の委任を受けた者が代理常駐することができる。

③下請会社は、請負作業を遂行するにあたり、H 自動車が提供した作業標準書（または「示方書」）による作業仕様を遵守しなければならないが、H 自動車は、契約履行事項の説明を要求することができる。H 自動車は、作業標準書（または示方書）を基準に下請会社の作業過程と契約履行状態を確認し、作業の量と質を検査することができ、作業標準書に反する作業方法や品質不良については、その是正を要求することができる。

④請負契約の単価及び月計画請負代金は請負業務細部明細書による。下請会社は、毎月末現在の当月分の請負代金を算出して H 自動車に請求し、H 自動車は、これを精算して毎月 1 回翌月 15 日に支給する。請負契約が仕事の完成の前に解約される場合には、その完成された仕事の割合に基づいて請負代金を算定し、支給することができる。

⑤下請会社が H 自動車の事業場内で請負作業を遂行する場合、H 自動車は、下請会社に事

務室、作業場所、設備機械、工具等を貸与することができ、下請会社は、貸与品につき、下請会社の帰責事由によって発生した損害を全額賠償しなければならない。

⑥下請会社は、請負契約を履行するにあたって、関係法令を遵守し、自ら業務処理計画を立案して、労働者を適正に配置し、指示監督と教育をして、本契約の趣旨に従って誠実で善良な管理者の注意を払わなければならない。

⑦下請会社は、労働者につき、勤労基準法、産業安全保健法、産業災害補償保険法、職業安定法、社会保険法令その他法令上の義務を履行する責任があり、諸法規の不履行によって惹起される一切の責任は下請会社が負う。

⑧下請会社の帰責事由によって請負作業の履行に瑕疵がある場合、下請会社は、H自動車に「クレーム処理協定書」に定めた損害賠償責任を負い、H自動車の帰責事由によって請負作業の履行に瑕疵がある場合、H自動車は、下請会社に物量補填等の損害賠償責任を負う。

⑨下請会社は、契約の誠実な履行を保証するために、保証保険社等の保証保険に加入するか、または、H自動車のセマウル金庫に保証金を預置（質権設定）し、その証書をH自動車に提出しなければならない。

(4) H自動車の「構内下請会社の管理」標準

H自動車は、請負契約を締結した構内下請会社を管理するために、「構内下請会社の管理」という標準を設けていたが、その主要内容は、次のとおりである。

①構内下請会社とは、H自動車の事業場内の生産に直間接的に関わる部門につき、請負契約を締結し、契約作業を遂行する社内の常駐下請会社として、会社の代表またはその権限の委任を受けた者が事業場内に常駐する会社をいう。H自動車は、このような構内下請会社をしてH自動車の事業場内の一定場所で契約書に明示された作業を請け負わせ、下請会社は、H自動車の社内に常駐しながら請負契約上の作業を遂行する。

②H自動車の協力支援チームは、請負契約に関わる会社の選定及び取引の終了、請負額の決定、契約の締結、会社の評価、会社の運営に必要な諸般の基準等の方針を樹立・執行し、下請会社の管理に必要な諸般の様式の変更及び本標準の改定に関する責任と権限を有する。H自動車の生産管理部は、事業部の請負契約の対象作業に関する人員、計画時間等に関する総合的計画稟議の立案及び事後管理をし、事業部単位の会社教育、会社の契約作業の遂行状態を点検、確認する等、当該事業部の運営チーム、会社を総括支援する責任と権限がある。H自動車の運営チームは、作業標準による作業指導及び作業管理、会社が提出した作業日報、作業月報の事実如何の確認及び管理、会社の既成内訳の検証等に関する責任を負い、請負契約の作業を遂行する会社運営に対する全般的な指導権限と責任を有する。

③H自動車の運営チームは、新規の下請化のために、下請化の目的、作業内容、契約期間のみならず、所要人員、月計画の作業時間及び例示表、予算、被服費及び安全用品費の算定内訳等に関する資料を作成し、H自動車の協力支援チームに契約締結を依頼する。H自動車

の協力支援チームは、全体の下請規模を考慮し、適正な運営会社数及び会社別の適正な人員規模を調整することができるが、会社管理の不実を予防するために、20人未満の小規模会社は、他の会社との統廃合を原則とし、会社の円滑な作業管理等のために、会社当たりの人員規模は40人から80人までの間で調整する。

④請負額は、下請会社との協議に基づき、請負業務の形態別に、物量請負、単位請負、補填請負、賃率請負、非常業務請負、装備請負、管理者の人件費、掃除用品費の中から決め、毎月の既成金は、会社の請求により、翌月15日以内に1回、精算して支給する。

⑤H自動車の運営チームは、下請会社をして、作業日報、作業月報を作成するように指導し、毎日、下請会社から作業日報の写本を受けて保管し、月末の既成金の請求時には作業月報の写本を提出させ、既成金請求の内訳と対照して確認する。

⑥請負契約の作業を履行するにあたって、下請会社が必要とする作業場所、設備機械等は、無償貸与することを原則とし、有償貸与時には、別途約定書を作成する。下請会社には、請負額とは別途に、間食代、作業服の洗濯、その他の施設を支援する。

⑦下請会社が、その所属従業員らに関する職務、安全、素養教育等の諸般の教育を自立的に実施することを原則とするが、下請会社から文書による要請がある場合には、H自動車の当該チームが有償または無償で教育を実施することができる。

⑧下請会社に関する周期的な内部経営、一般管理評価をし、再契約及び会社別の人員規模の調整時に、その評価結果を反映する。

(5) H自動車の各種の業務標準等

H自動車は、生産資材を供給したり、装着したりする協力会社については、物流装備（牽引車、フォークリフト等）の使用に関わる各種安全事故の予防と管理等のために、H自動車の生産管理部長、資材課長等が協力会社に対して安全教育と業務上必要な指示・指導をしたり、安全守則を遵守するように指導・取締りしたりすることができる権限がある旨等が規定されている「協力会社の無償貸与の物流装備の管理基準」を設けていた。

H自動車は、構内下請会社に対する効率的な安全保健管理の予防活動をするために、H自動車の環境安全チーム長等が協力会社に対して定期的な安全点検を実施し、協力会社を指揮、監督することができる権限がある旨等が規定されている「安全保健管理の第18条協力会社の安全管理」を業務標準として設けていた。

H自動車は、周期的に、構内下請会社らに関する人員管理、作業管理、一般管理、その他事項に、項目を細分し、その運営管理状況を評価した。

H自動車は、安全点検表を作り、構内下請会社らが自主的に安全点検をするようにし、その安全点検表にH自動車の部署長の決裁を受けるようにした。

H自動車は、構内下請会社をして、その所属労働者の作業日報を作成させ、H自動車の部署長の決裁を受けることにしていた。

構内下請会社がH自動車に対して構内下請会社が必要とする一定の設備を「建議事項」として要求すると、H自動車はこれを検討して設置させてあげることもあった。

H自動車は、H自動車の当該部署だけでなく、構内下請会社の労働者らまでも対象とする、勤務時間等の基礎秩序に関する監督指針を制定・施行していた。

H自動車は、構内下請会社はその営業を譲渡する場合、譲受会社が譲渡会社の雇用と賃金を承継するように調停・仲裁していた。

H自動車は、作業現場ごとに、周期的に作業環境を測定し、これに基づく有害手当を構内下請会社らの労働者にも支給しただけでなく、構内下請会社らの労働者の苦衷を直接相談・解決した。

H自動車は、労働組合と団体協約を締結する際、労働組合の要求により、構内下請会社所属の労働者に関する処遇改善案について合意したこともある。

一方、構内下請会社所属の労働者らは、2003年から別途労働組合を結成し、自らが所属している下請会社と団体交渉をしてきている。

(6) Xらの勤務態様等

H自動車には、U工場だけでも100社をこえる構内下請会社らがあった。

これら構内下請会社が遂行する業務は、大きく、コンベヤーシステムによる自動車組立業務と、その他生産業務（プレス、車体、塗装、素材、品質及び生産管理等）、非生産業務（装備保全、作業場整理、車両輸送等）等に分けることができる。

H自動車の自動車生産工程は、「プレス工程→車体工程→塗装工程→艀装工程」の順となっている。

なかでも、「艀装工程」とは、塗装工程までを終えた車体を組立ラインに載せ、各種部品を組み立てて自動車を完成させる工程を指す。

H自動車の艀装工程には、不良を検査する工程として、「キーパー」と呼ばれるものがあるが、キーパーは、構内下請会社所属の労働者の作業をも含めて、不良如何を検査し、不良がある場合、構内下請会社の現場管理人を通じてその修正指示をしていた。

H自動車の自動車組立・生産作業の多くは、コンベヤーベルトを利用した自動流れ生産方式で行われた。

構内下請会社らの労働者は、コンベヤーベルトの左右に、H自動車の正規労働者と混在するように配置され、H自動車があらかじめ作成・交付した「仕様一覧表」、「仕様識別表」、「作業標準書」等に従って、単純で反復的な組立業務等の作業を遂行していた。

作業現場には、通常、H自動車の管理者と構内下請会社の現場管理人がともに常駐しながら、各自の所属労働者について、作業指示をする等の現場管理をしていた。そして、生産方式が変更されたり、作業不良が生じたりする等、特別な事情がある場合には、H自動車の管理者が直接、下請会社の労働者に必要な作業指示をすることもあった。

H自動車は、H自動車の正規労働者に労災、休職等の事由により、欠員が発生する場合、構内下請会社ら所属の労働者をしてその欠員を代替させて作業させることもあった。

H自動車が正規労働者に各種激励金、帰郷費、贈物代等を支給する場合には、構内下請会社らにその支給基準を知らせ、構内下請会社らをしてその所属労働者にも各種激励金、帰郷費、贈物代等を支給させていた。

(7) 違法派遣に関わる集団的対応

全国金属産業労働組合（以下「金属労組」という）の委員長である《人名略一編注》等の3人は、2004年5月27日、H自動車と構内下請会社であるQ等の12社を相手に、また、H自動車労働組合の委員長である《人名略一編注》は、同年8月20日、H自動車と構内下請会社であるR等の101社を相手に、それぞれ蔚山地方労働事務所に派遣法違反を理由とした陳情を提起した。

その際、H自動車は、構内下請会社を召集させ、労働部の調査に関わる対応方法を話し合いながら、構内下請会社らが準備しなければならない書類目録を作成・交付したり、構内下請会社らが準備した書類を検証したりしていた。

蔚山地方労働事務所長は、2004年9月22日と同年12月16日に、「構内下請会社らは、元請であるH自動車が作成した『組立作業指示表』等に従って、元・下請労働者が混在及び昼夜交代作業を行い、元請労働者の労災等、一時的な欠員の発生時には、代替作業（非常請負）も行っており、契約解約時には、所属労働者の配置または継続雇用の可否を元請で決めて指示する等、元請であるH自動車と形式的な請負形態を備えているものの、実質的な事実関係においては、労務管理上及び事業経営上の独立性を欠き、労働者派遣を行ったものであり、派遣労働者の役務の提供が制限されている製造業の直接生産工程または生産支援工程において役務の提供を受け、被陳情会社のすべてが派遣法第5条第4項に違反したものと判断し、H自動車に対し、違法派遣会社（下請会社）所属の労働者の雇用安定に関する改善計画を提出するよう指示した。

Xらが加入していたH自動車の非正規労働組合（以下「非正規労組」という）は、蔚山地方労働事務所による違法派遣の決定後、H自動車に対し、数次にわたり、違法派遣に関わる団体交渉を求めたところ、H自動車は交渉に応じなかった。

そこで、非正規労組は、「違法派遣の正規化、社内下請の直接雇用」等を求め、2005年1月20日～1月23日、残業及び特勤拒否の闘争を計画した。

これに対応するために、EやG等構内下請会社らの一部は、アルバイト、日雇労働者を採用し、2005年1月15日、作業場に投入させたところ、EやG等に所属していた社内下請労働者ら40人余りは、これは、違法な代替人員であるとして、当日の20:00から21:04まで作業を拒否し、当該自動車生産ラインは停止した。

そこで、H自動車は、自動車の生産損失の発生を理由に、Eに対し、20,883,615ウォンの

弁償を求めたところ、E は、X39 が労働者らの作業拒否を煽動・主導したこと等を理由に、就業規則に基づき、X39 を 2005 年 1 月 17 日付けで解雇した。

そこで、X らは、「社内下請労働者の正規化、X39 の解雇撤回」を求めて、2005 年 1 月 18 日から 5 工場の脱衣室で座り込みに突入したところ、本件構内下請会社らは、X らに対し、就業規則に基づき、違法罷業や無断欠勤等の理由で、2005 年 2 月中（X86 は、2005 年 1 月 31 日）に解雇した。

本件構内下請会社の就業規則には、「無断欠勤の連続 3 日または月累計 5 日以上」を解雇または懲戒事由として規定していた。

また、X らのうち約 70 人は、本件審問会議のあった 2005 年 7 月 9 日まで、H 自動車の社内において引き続き座り込み中にあった。

なお、本件労働者のうち 36 人（X39 ないし 72、80、89）が所属していた H、E、P 等は、2005 年 3 月 31 日、F は、同年 4 月 25 日付けで廃業した。

2 労働委員会における判断

(1) 釜山地方労働委員会

①X らによる救済申請

X らは、2005 年 2 月 23 頃²⁰⁴、H 自動車及び本件構内下請会社らを相手に、釜山地方労働委員会に対し、次のとおり主張して、不当解雇及び不当労働行為の救済申請をした。

②初審における X らの主張

(i) H 自動車は、本件構内下請会社らと形式上請負関係にあるが、本件構内下請会社らは、請負関係において求められる人事上、経営上の独立性を欠いており、事実上人材派遣会社にすぎない。また、H 自動車は、本件構内下請会社らから人員の提供を受けて、X らを直接的に指揮・命令してきたのであるから、H 自動車と本件構内下請会社らとの間に締結した請負契約は、H 自動車が低賃金と労働法上の使用者責任を回避する目的で締結した偽装請負（または違法派遣）に当たる。よって、X らは、入社当時から、H 自動車と労働関係が存在していたにもかかわらず、本件構内下請会社らをして、X らを解雇させた後、X らが解雇されたことを理由に、X らの労務受領を拒否したのは、不当解雇に当たるといえ、また、これは、H 自動車が X らの労働組合活動を嫌悪してしたものであるから、不当労働行為にも該当する。

なお、本件は、違法的に派遣された労働者らに対する解雇の責任を誰が負わなければならないかが、重要な争点であるところ、本件構内下請会社らは、派遣法施行令で定める派遣業種外の業種において、期間を違反し、労働者を派遣した。労働部の社内下請負点検指針によ

²⁰⁴ X4 等 70 名は 2005 年 2 月 23 日、X55 等 18 人は同年 3 月 2 日、X89 は同年 3 月 17 日にそれぞれ H 自動車を相手に、不当解雇及び不当労働行為の救済申請（ただし、X89 は不当解雇のみ）を提起した。また、本件労働者らは、同年 5 月 2 日に、社内協力会社である A 等 16 社を相手に、不当解雇及び不当労働行為の救済申請（ただし、X89 は不当解雇のみ）を追加で提起した。

れば、違法派遣（偽装請負）の場合にも、派遣法は適用されるから、予備的に、派遣法第6条第3項を適用し、Xらのうち、少なくとも、派遣されはじめた日から2年をこえた労働者に対しては、2年をこえる日の翌日から、H自動車が使用者となる。

（ii）本件構内下請会社らは、労働部から違法派遣の判定を受けてからも、問題解決のための努力を全く傾けず、むしろXらの労働組合活動を無力化させるために、違法に代替人員を投入し、これに対して抗議するX39を解雇したのが、ストライキの決定的な契機となったところ、Xらの大部分は、平組合員であり、組合幹部の指示に従ってストライキに参加したのであり、過去に懲戒処分を受けた事実がないにもかかわらず、本件構内下請会社らは、Xらのストライキの経緯、労働組合におけるXらの地位、加担程度、過去の懲戒前歴等に対する一切の考慮なく、一括的に解雇処分をしたのであるから、不当解雇に当たるといえる。また、このような本件解雇は、本件構内下請会社らがXらの違法派遣の正規化の要求を無力化させ、労働組合を瓦解させようとする目的で行ったものであるから、不当労働行為にも該当する。

③初審におけるH自動車や本件構内下請会社らの反論

これに対し、H自動車側は、Xらは、H自動車と適法な請負契約を締結している本件構内下請会社らであるA等16社に所属した労働者らであって、Xらとは、使用従属関係にないから、本件救済申請は、当事者不適格として却下されなければならないと主張した。

また、本件構内下請会社らは、Xらは、2005年1月中旬から「社内下請直接雇用、非正規職法案阻止」等を求めて、違法罷業と無断欠勤をし、所属会社の規則違反の理由で解雇したのであり、特に、H等の4社は廃業したのであるから、これら4事業場に所属したXらのうち36人の救済申請は、却下されなければならない、その他のXらの不当労働行為の主張は理由がない旨主張した。

④初審の判断—Xらの救済申請を却下または棄却

ところが、釜山地方労働委員会は、2005年7月19日、Xらの主張をいずれも否定して、Xらの救済申請をすべて却下ないしは棄却する旨の判定（以下「本件初審判定」という）をした²⁰⁵。

初審釜山地方労働委員会の判定要旨は、次のとおりである。

—H自動車の不当解雇及び不当労働行為について

「H自動車は、本件構内下請会社らと『請負人は、別添請負業務細部明細書と注文者が提供する作業標準書(または示方書)で定める作業と両者間で協議した作業を遂行し(第3条)、請負人が注文者の事業場で作業を遂行する場合、請負人の代表や請負人から権限の委任を受

²⁰⁵ 2005 不解、不労 14/不解 67、不労 15/不解 84 併合。

けた者が常駐しなければならず（第4条）、請負人は、請負業務細部明細書で定めた単価に従って毎月末現在当月分の請負額を算出して注文者に請求すると、注文者は、毎月1回精算して支給する（第5条）等』の内容で請負契約を締結して自動車生産を行って」いる。また、「Xらは、H自動車等と請負契約を締結した本件構内下請会社であるA等16社……と労働契約を締結して労働を提供し、それによって賃金を受領してきた一方で、H自動車とは、直接労働契約を締結した事実がない。さらに、「本件構内下請会社らは、法人または一般事業体として、管轄税務署に事業会社登録をして、法人税や付加価値税を納付してきており、雇用保険法等の社会保険関連法律に基づき事業主として、所属労働者らを被保険者または受益者とし、雇用保険、労災保険、国民健康保険、国民年金等の4大社会保険に加入して保険料を納付してきた。しかも、本件構内下請会社らは、所属労働者らの労働条件と服務規律等を定めた就業規則を自主的に制定・運営しており、これまで、所属労働者らに対して懲戒権を行使し、独自の所属労働者らの勤怠管理をしてきた」。

以上の諸事実を総合してみると、本件構内下請会社らは、独立した事業的な実体がなく、H自動車の労務管理者としての役割だけを遂行する等、その存在が形式的、名目的なものにすぎないとみることができないから、H自動車が、Xらの使用者としての地位にあるということとはできない。

また、Xらの予備的主張のように、仮にH自動車と本件構内下請会社らが事実上労働者派遣関係にあるとしても、Xらが遂行する自動車組立等製造業の直接生産工程業務は派遣法上の派遣禁止業務に該当し、また、本件構内下請会社らが労働者派遣事業の許可を受けた事実もないから、H自動車がXらから役務の提供を受けたことは、派遣法に違背する違法な行為に当たるといえる。しかし、労働者派遣の役務の提供を原則的に禁止しつつ、派遣対象業務、派遣期間、人的・物的基準等に関する厳格な要件のもとで例外的に労働者派遣を許容している派遣法の立法趣旨に照らしてみれば、派遣労働者、派遣事業主、使用事業主間の関係について定めている派遣法の諸規定（第6条、第34条、第35条等）は、適法な労働者派遣の場合に適用されるものであって、違法な労働者派遣の場合には、適用されないものとみななければならない。したがって、「派遣期間が2年をこえる場合、使用事業主が派遣労働者を雇用したものとみなす」という派遣法第6条雇用みなし条項に基づき、H自動車は、Xらの使用者であるというXらの主張は、認めることができない。

そうすると、我々委員会に対する不当解雇の救済申請は、救済命令を履行しなければならない義務のある使用者を相手に提起しなければならないところ、Xらは、直接的な使用従属関係のないH自動車を相手に救済申請を提起しており、本件救済申請は、当事者適格要件を満たしておらず、却下事由に該当するから、本件解雇の存否とその正・不当性については、さらに検討する必要がないといえる。

さらに、Xらは、H自動車が本件構内下請会社らをして、Xらを解雇させた後、Xらが解雇されたことを理由に、Xらの労務受領を拒否したのは、Xらの労働組合活動を嫌悪してし

たことであり、不当労働行為に当たると主張しているが、「不当労働行為とは、使用者が団結権・団体交渉権及び団体行動権を拒否・侵害することにより、労使間の公正取引を阻害する使用者の行為を意味するところ、前期した内容のとおり、本件不当労働行為の救済申請もまた、H自動車はXらに対する使用者としての当事者適格要件を満たしておらず、却下事由に該当する。」

－本件社内協力会社らの不当解雇及び不当労働行為について

思うに、「労働者の争議権の行使は、本質的に威力による業務妨害の要素を含めているので、それが正当性を満たすためには、まず、その主体が団体交渉の主体になることができる者でなければならず、また、団体交渉と関連して、労働条件の維持、改善等を目的とするものとして、その目的が正当でなければならず、その時期と手続が法令の規定によるものとして、正当でなければならないだけでなく、その方法と態様において、暴力や破壊行為を随伴する等、その他反社会性を帯びる行為でない正当な範囲内のものでなければならない」（大法院99.6.25 宣告 99 タ 8377）。

これを本件についてみるに、Xらが求める「社内下請労働者の正規化」は、結局、H自動車を相手にするしかない問題であるので、本件構内下請会社らが処分することができる範囲を逸脱し、義務的交渉事項とみることができず、また、X39の解雇撤回の要求も、労働条件の改善とは直接的関係がないので、正当な争議行為として認めることができない。そして、Xらは、座り込みの直接的な原因は、2005年1月15日、E、Gの違法な代替人員の投入にあると主張するが、労働組合及び労働関係調整法では、正当な争議行為の期間中に限り、使用者に、その争議行為によって中断された業務の遂行のために、当該事業と関係のない者を採用または代替することができないとしているところ、2005年1月15日、労働者らの集団的な作業拒否と関連し、当時、労働争議が発生し、または正当な争議行為の期間中にあったといういかなる状況も確認することができず、人員配置は、原則的に使用者の権限に属する事項であるから、2005年1月15日、EとGの人員配置が違法な代替人員の投入であるというXらの主張は理由がない。そうすると、Xらがした一連の集団行動は、合法性を有しない違法行為といえる。したがって、Xらは、2005年1月18日頃から、少ない者は3日、多い者は17日（大部分が10日以上）を連続して無断欠勤した事実が認められ、本件構内下請会社らがこのようなXらの行為に対して、「連続3日以上または月累計5日以上は無断欠勤」を解雇または懲戒事由として規定している所属会社の就業規則を適用してXらを解雇したところ、このような就業規則の条項が勤労基準法に違反して無効ということはできず、Xらの違法罷業や無断欠勤の行為等もまた、解雇事由にも当たるといえるから、本件解雇が不当であるというXらの主張は受け入れ難い。

なお、本件労働者のうち36人が所属した事業体であるH、E、D等は2005年3月31日に、また、Fは、同年4月25日付けで廃業したところ、企業の存在を前提とし、原職復帰を求め

るXらの不当解雇の救済申請は、その救済内容が法令上または事実上実現することができないから、救済申請の利益はないといえる。

一方、Xらは、本件解雇がXらの労働組合活動を理由とした解雇であるから、これは、不当労働行為に当たると主張するが、Xらは、不当労働行為を立証できる具体的な事実や証拠資料を示しておらず、本件解雇処分は、前期した内容のとおり、Xらの違法罷業及び無断欠勤等によるものであって、Xらの労働組合活動と関連した不利益な処分であると認めるに足りる事実は確認できないから、Xらの不当労働行為に関する主張は受け入れ難い。

(2) 中央労働委員会

①Xらによる再審申請

以上のような判断に基づき、初審においては、Xらの救済申請がいずれも否定されたわけですが、この釜山地方労働委員会の初審判定を不服としたXらは、2005年8月19日、中央労働委員会に再審申請をした。

なお、Xらは、初審においては、H自動車と本件構内下請会社らの両方の不当解雇及び不当労働行為を問題にしていたが、再審においては、H自動車だけの不当解雇及び不当労働行為を問題にしていた。

②再審の判断—Xらの再審申請を棄却

しかし、中央労働委員会は、2006年7月12日、Xらの再審申請を棄却する旨の判定（以下「本件再審判定」という）をした²⁰⁶。

再審中央労働委員会の判定要旨は、次のとおりである。

—H自動車の不当解雇及び不当労働行為について

思うに、我々委員会の不当解雇救済の再審申請は、救済命令を履行しなければならない義務のある相手に提起しなければならないところ、Xらが直接的な使用従属関係のないH自動車を相手に再審申請を提起しているために、本件再審申請は、当事者適格要件を満たしておらず、却下事由に該当するから、本件解雇の存否及びその正・不当性については、さらに検討する必要はない。

また、「不当労働行為とは、使用者が団結権・団体交渉権及び団体行動権を拒否・侵害することにより、労使間の公正取引を阻害する使用者の行為を意味する」ところ、本件不当労働行為救済の再審申請もまた、H自動車がXらに対する使用者としての当事者適格要件を満たしておらず、却下事由に該当する。

したがって、本件につき、我々委員会と結論を一緒にした初審地労委の却下決定は、正当

²⁰⁶ 2005 不解 704/不労 197。

であるから、Xらの再審申請を棄却することとする。

3 法院における判断

(1) Xらによる行政訴訟の提起

こうして、中央労働委員会では、Xらの再審申請が棄却されたわけであるが、この中央労働委員会の再審判定を不服としたXらのうち15人（以下「Xら」という）は、ソウル行政法院に対し、次のとおり主張して、本件再審判定の取消を求める行政訴訟を提起した。

①行政訴訟におけるXらの主張

(i) H自動車は、Xらを正規労働者らとともに、同一の生産ラインにおいて混在するように配置して作業をさせ、正規労働者のなかで欠員が発生すると、本件構内下請会社ら所属の労働者をして、代替させていた。また、H自動車は、構内下請会社との間の請負契約を解約する場合、構内下請会社の労働者らの雇用継続や配置等を決定していた。さらに、Xらの賃金等の勤労条件も、H自動車の正規労働者らの勤労条件と連働させ、事実上、H自動車が決定していた。このように、本件構内下請会社らは、形式上は、H自動車と別途の会社として運営されていたところ、事実上は、H自動車に従属し、経営上、独立性のない会社であった。したがって、たとえXらが本件構内下請会社らと個別的に労働契約を締結していたとしても、これは形式的、名目的なものにすぎず、XらはH自動車に支配・従属される関係のもとで、H自動車に直接労働を提供してきたのであるから、XらとH自動車との間には黙示的な労働契約関係が成立した。

(ii) H自動車と本件構内下請会社らとの間に締結されていた業務請負契約は偽装請負であり、その実質は労働者派遣契約に当たるから、Xらを使用事業主であるH自動車が2年を超えて使用することによって、派遣法6条3項（2006年12月21日法律第8076号により改正される前のもの）に基づき、Xらのうち一部は、H自動車の労働者になったといえることができる。したがって、H自動車がXらの労働組合活動を嫌悪し、本件構内下請会社らをして、Xらを解雇させた後、Xらの労務提供を拒絶することは、不当解雇及び不当労働行為に当たるといえる。にもかかわらず、中央労働委員会が、これと異なり、H自動車がXらの使用者ではないとの前提のもとでした本件再審判定は、違法である。

②1審の判断—Xらの請求を棄却

しかし、ソウル行政法院は、このようなXらの主張をいずれも退け、本件再審判定の取消を求めるXらの請求を棄却する判断をした²⁰⁷。

1審ソウル行政法院の判決要旨は、次のとおりである。

²⁰⁷ ソウル行政法院 2007.7.10 宣告 2006 グハブ 28055 判決。

一 黙示的な労働契約関係の成立について

まず、XらとH自動車との間には、黙示的な労働契約関係が成立したとするXらの主張につき、ソウル行政法院は、次のように判示した。

「元の雇用主に雇用されて第3者の事業場で第3者の業務に従事する者を第3者の労働者であるといえらば、元の雇用主は、事業主としての独自性がないか、または、独立性を欠き、第3者の労務代行機関と同一視することができる等、その存在が形式的、名目的なものにすぎず、事実上、当該被雇用人は、第3者と従属的な関係にあつて、実質的に賃金を支給する者も第3者であり、また、労働提供の相手方も第3者であつて、当該被雇用人と第3者間に黙示的労働契約関係が成立していると評価されなければならない(大法院 1999.11.12 宣告 97ヌ 19946 判決等参照)。」

これを本件についてみるに、本件の場合、H自動車は、「本件構内下請会社らに事務室及び作業道具、作業服等を無償で提供し、その所属労働者らをH自動車の工場にH自動車の正規労働者らと混在するように配置して組立作業等を遂行させて」いた。ゆえに、「Xらの労働時間、休憩時間等は、H自動車の正規労働者らのそれと同一であるだけでなく、賃率請負の場合には、その請負額を受領する方式が月給与の支給を受けるのと非常に似ている」。また、H自動車は、「H自動車の正規労働者に欠員が生ずる場合、協力会社所属の労働者をして、代替勤務をさせ」、「構内下請会社管理標準等を制定し、協力会社らをして、適正な人員を維持させたり、協力会社らを周期的に評価する等の方法で協力会社らを管理、統制したりしており」、「協力会社労働者らの苦衷を直接相談したり、設備を設置してあげたりする等の方法で、協力会社労働者らの労働条件に影響を及ぼして」いた。しかも、H自動車は、「協力会社らから作業日報、作業月報の交付を受け、協力会社所属労働者らの作業時間等の勤怠をある程度把握し」ていた。これらのことからすれば、「外見上、XらとH自動車との間に労働関係があるように見える。」

しかし、次のような諸事情、すなわち、①本件構内下請会社らが独立的な事業主体として、法人税等諸般の税金を納付し、国民健康保険等4大保険に加入する等、会計、決算等において別途行ってきた点、②本件構内下請会社らがH自動車とは別途就業規則を制定し、それに基づき労働者を採用し、勤怠管理、懲戒等の人事権や懲戒権を行使してきた点、③労働者に対する賃金、賞与金等について、構内下請会社らは、その責任のもとで直接労働者に支給し、これに関わる源泉徴収等も、本件構内下請会社らが、自主的に遂行してきた点、④H自動車が「構内下請会社管理」等に基づき協力会社らを管理してきたのは、数多くの構内下請会社らと請負契約を締結し、労働の提供を受けているH自動車の立場からは必要である点、⑤H自動車が、本件構内下請会社らをして、安全点検表を作らせ、直接安全点検を実施させていたことは、産業安全保健法令によるものとして適法である点、⑥作業現場には、必ず本件構内下請会社らの代表や現場管理人が常駐することとなっており、H自動車の管理者が構内下請会社所属労働者らに直接的な作業指示はしていない点、⑦賃率請負の場合、請負額の内訳、

支給等が月給与と外見上似ているが、これも請負の種類として認められる点、⑧H自動車 が本件構内下請会社らを周期的に評価しているのは、再契約のための資料収集や作業不良を防止するための手段と考えられる点等に照らしてみると、作業現場において、本件構内下請会社らの労働者とH自動車の正規労働者らが混在するように配置されて作業をすることや本件構内下請会社らの労働者の労働時間、休憩時間等がH自動車の労働者らのそれと同一であるということ等の事情だけで、「H自動車と本件構内下請会社らとの請負関係が形式的なものにすぎず、本件構内下請会社らが事業主としての独自性がないか、または、独立性を喪失したとみることができるほど、その存在が名目的、または形式的なものとして、H自動車とXらとの間に、直接的に労働契約関係が成立したとみることはできない。」

－派遣勤労関係に該当するか否かについて

つぎに、XらとH自動車、本件構内下請会社間の関係は、労働者派遣に当たるとするXらの主張につき、ソウル行政法院は、次のように判示した。

「思うに、労働者派遣とは、派遣事業主が労働者を雇用した後、その雇用関係を維持しながら、労働者派遣契約の内容によって使用事業主の指揮・命令を受けて使用事業主のための労働に従事させることをいう」（派遣法第2条）。

しかし、これを本件についてみるに、本件の場合、Xらをはじめとする構内下請会社の労働者らは、H自動車の事業場において、H自動車があらかじめ作成し交付した仕様一覧表、仕様識別表等に従って作業に従事しているが、構内下請会社は、請負契約で定めた請負業務細部明細書等に従って作業を進め、完成した作業量等に基づき月末に請負額を受領するのであり、作業現場には協力会社の代表またはその現場管理人が常駐しながら、構内下請会社所属労働者らに対する作業指示等をし、H自動車の管理者が構内下請会社の労働者らに別途作業指示等をしていないこと等に照らしてみると、「Xらと本件構内下請会社ら及びH自動車との関係は、本件構内下請会社らがXらを雇用し、H自動車の指揮・命令を受けてH自動車のための労働に従事させる労働者派遣に当たるとみることが困難である」。

仮に、XらとH自動車、本件構内下請会社らとの関係が労働者派遣に当たるとしても、「派遣法第5条第1項は、労働者派遣事業は、製造業の直接生産工程業務を除き、専門知識・技術または経験等を必要とする業務として、大統領令が定める業務を対象とし」、また、「同条第4項は、上記第1項の規定に違反して労働者派遣事業を行ったり、そのような労働者派遣事業を行う者から労働者派遣の役務の提供を受けたりしてはならないと規定しており」、さらに、「同法施行令第2条第1項は、派遣法第5条第1項で定める「大統領令が定める業務」に関して韓国標準職業分類（統計庁告示第1992-1号）上、コンピューター専門家、調理師、建物掃除員、自動車運転員、秘書・タイピスト及び関連事務員（資料入力機操作員、計算機操作員の業務を除く）の業務等26業務に限定している」ところ、これら規定によれば、「Xらが従事している自動車組立等製造業の直接生産工程業は、労働者派遣事業が許容される業務

に当該せず、本件構内下請会社らもまた、労働者派遣事業の許可を受けたことはないから、違法な労働者派遣に当たるといえる」。また、「労働者派遣の役務の提供を原則的に禁止するが、派遣対象業務、派遣期間、人的・物的基準等に関する厳格な要件のもとで、例外的にのみ労働者派遣を許容している派遣法の立法趣旨に照らしてみると（第5条、第6条第1項、第2項、第7条、第9条、第43条第1項等）、派遣労働者、派遣事業主、使用事業主間の関係に関して定めている派遣法の諸規定は、適法な労働者派遣の場合にのみ適用されるものであって、違法な労働者派遣の場合には適用されないものとみななければならない」。

したがって、派遣法6条3項に基づき、XらがH自動車に派遣され2年以上の勤務をすることにより、H自動車はXらの使用者になったというXらの主張も受け入れることはできない。

(2) Xらによる控訴と控訴審の判断—Xらの控訴を棄却

以上のような判断に基づき、1審判決においては、Xらの主張がいずれも否定されたわけであるが、これを不服としたXらは、ソウル高等法院に控訴した。

しかし、ソウル高等法院は、ソウル高等法院が本件に関して説示する理由は、一部の誤字、脱字を訂正するほかは、1審判決の理由のとおりであるとして、これを引用したうえ、特に理由を付すことなく、1審判決は正当であるとして、Xらの控訴を棄却した²⁰⁸。

(3) Xら（X4及びX89）による上告と上告審の判断—X89の上告を認容、X4の上告は棄却

Xらのなかでもこのソウル高等法院の判断を不服とした2人（X4とX89）は、大法院に上告した。

これに対し、大法院は、Xらの控訴を棄却した控訴審判決を一部変更し、控訴審判決のうち、X89に関する部分を破棄し、この部分に関する事件の審理を原審のソウル高等法院に差し戻して、X4の上告は棄却した（以下「本件大法院判決」という）²⁰⁹。

この大法院の判決要旨は、次のとおりである。

—黙示的な労働契約関係の成立について

大法院は、まず、黙示的な労働契約関係の成否について検討を行っているが、1審判決、また、1審を引用した控訴審判決と同様、「元の雇用主に雇用されて第3者の事業場で第3者の業務に従事する者を第3者の労働者であるといえらば、元の雇用主は、事業主としての独自性がないか、または、独立性を欠け、第3者の労務代行機関と同一視することができる等、その存在が形式的、名目的なものにすぎず、事実上、当該被雇用人は、第3者と従属的な関係にあつて、実質的に賃金を支給する者も第3者であり、また、労働提供の相手方も

²⁰⁸ ソウル高等法院 2008.2.12 宣告 2007 ヌ 20418 判決。

²⁰⁹ 大法院 2010.7.22 宣告 2008 トウ 4367 判決。

第3者であるために、当該被雇人と第3者との間に黙示的労働契約関係が成立していると評価されなければならない（大法院 2008.7.10 宣告 2005 タ 75088 判決等参照）」としたうえ、「原審は、Xらと雇用契約を締結したH自動車のU工場内の本件構内下請会社らが、事業主としての独自性がないか、または、独立性を喪失したとみることができるほど、その存在が形式的・名目的なものとみることができない」として、XらとH自動車との間に黙示的労働契約関係が成立しているとするXらの主張を排斥したところ、「このような原審の判断は、原審が認める事実関係を上記法理に照らしてみると、正当なものとして、首肯することができ」とした。

－労働者派遣関係の成立及び効果について

つぎに、XらとH自動車、本件構内下請会社間の関係を労働者派遣に当たるといえるかどうかにつき、大法院は、次のような判断をした。

・ 労働者派遣関係の成否

まず、旧派遣法第2条第1号によると、『労働者派遣』とは、『派遣事業主が、労働者を雇用した後、その雇用関係を維持しながら、労働者派遣契約の内容によって、使用事業主の指揮・命令を受けて、使用事業主のための労働に従事させること』をいう」ところ、原審が認定した下記のような諸事情をこの法理に照らしてみると、「Xらは、本件構内下請会社らに雇用された後、H自動車の事業場に派遣され、H自動車から直接労務指揮を受ける労働者派遣関係にあったといえる。」

①H自動車の自動車組立・生産作業は、その大部分がコンベヤーベルトを利用した自動流れ方式で行われていたところ、H自動車と請負契約を締結した本件構内下請会社ら所属の労働者らであるXらは、コンベヤーベルトを利用した艀装工程に従事する者である。

②Xらは、コンベヤーベルト左右に、H自動車の正規労働者らと混在するように配置されて、H自動車所有の生産関連施設及び部品、消耗品等を使用し、H自動車があらかじめ作成し交付したもので、労働者らに部品の識別方法や作業方式等を指示する各種作業指示書に従って、単純、反復的な業務を遂行した。また、本件構内下請会社らの固有技術や資本等が業務に投入されたことはなかった。

③H自動車は、本件構内下請会社の労働者らに対する一般的な作業配置権や変更決定権を持っており、その直営労働者と同様に、Xらが遂行する作業量や作業方法、作業順序等を決めていた。また、H自動車は、Xらに直接指揮したり、本件構内下請会社ら所属の現場管理人等を通じて、Xらに具体的な作業指示をしたりしていたところ、Xらの誤った業務遂行が発見されて、その修正を要する場合にも、同一方式の作業指示が行われた。さらに、Xらが遂行する業務の特性等を考慮すれば、構内下請会社らの現場管理人等が、Xらに具体的な指揮命令権を行使したとしても、これは、注文者が決めた事項を伝達するものにすぎず、その

ような指揮命令が注文者等によって統制されているにすぎなかった。

④H自動車は、Xら及びその直営労働者らに対して、始業と従業時間の決定、休憩時間の付与、延長及び夜間労働の決定、交代制運営の如何、作業スピード等を決めていた。また、H自動車は、正規労働者に労災、休職等の事由で欠員が発生する場合、構内下請会社ら労働者をして、その欠員を代替させた。

⑤H自動車は、本件構内下請会社らを通じて、Xらを始めとする本件構内下請会社らの労働者に対する勤怠状況、人員現況等を把握・管理した。

したがって、「原審が、その判示のような事情だけを挙げて、本件構内下請会社らがXらを雇用し、H自動車の指揮・命令を受けてH自動車のための労働に従事させる労働者派遣に当たるとみることが困難であるとしたのは、労働者派遣関係に関する法理を誤解したか、または、審理を尽くせなかった誤りがある。」

・ 違法な労働者派遣

一方、旧派遣法第6条第3項本文は、「『使用事業主が2年を超えて継続的に派遣労働者を使用する場合には、2年の期間が満了した日の翌日から派遣労働者を雇用したものとみなす』と規定（以下「直接雇用みなし規定」という）している」ところ、この直接雇用みなし規定は、派遣法第2条第1号で定義している「労働者派遣」があり、その労働者派遣が2年を超えて継続している事実から直ちに使用事業主と派遣労働者との間に直接労働関係が成立するというを意味するから、これと異なり、上記規定が、いわゆる「適法な労働者派遣」の場合にのみ適用されると縮小して解釈することは、その文言や立法趣旨等に照らし、何ら根拠がない（大法院2008.9.18宣告2007トウ22320全員合議体判決等参照）。

それにもかかわらず、原審は、派遣労働者であるXらが従事している自動車組立等製造業の直接生産工程業務は、派遣法第5条第1項で定める労働者派遣事業が許容される業務に当該せず、本件構内下請会社らもまた、労働者派遣事業の許可を受けたことがないから、本件の労働者派遣が違法であるとの理由で、直接雇用みなし規定が適用されないと判断したところ、このような原審判決には、派遣法第6条第3項で定めた直接雇用みなし規定の適用範囲の解釈に関する法理を誤解した誤りがある。

・ X4及びX89への当てはめ

ところで、原審が認めた事実関係によれば、H自動車との間に労働者派遣関係が認められるX89は、その入社日である2002年3月13日から2年が経過された後も、H自動車によって使用され、2005年2月2日、その所属構内下請会社から解雇されたのであるから、直接雇用みなし規定の適用によって、2004年3月13日から、H自動車がX89を直接雇用したものとみなされる。しかし、X4は、H自動車との間に労働者派遣関係が認められるとはいえ、2005年1月1日、H自動車の構内下請会社の中の一つであるBに入社し、H自動車によって使用

され、2年が経過する前の2005年2月3日、Bに解雇されたのであるから、直接雇用みなし規定が適用される余地はない。

したがって、「労働者派遣関係の成立及び直接雇用みなし規定の適用範囲を誤解して、H自動車はXらとの関係において、不当解雇及び不当労働行為の主体である使用者とみることができず、本件再審判定が適法であると判示した原審の上記の誤りは、X89の場合には、判決結果に影響を及ぼした違法があるといえるが、直接雇用みなし規定を適用することができないX4の場合には、判決結果に影響を及ぼさなかったといえる。」

(4) 差戻控訴審の判断—X89の請求を認容

以上のような判断に基づき、上告審においては、H自動車がX89を直接雇用したものとみなされ、これに関わる審理を尽くさせるために、原審のソウル高等法院に差し戻したわけであるが、差戻控訴審においては、この上告審判決と同様、H自動車がX89を直接雇用したとみなす判決が出された²¹⁰。

差戻審のソウル高等法院の判決要旨は、次のとおりである。

—黙示的な労働契約関係の成立の主張について

「元の雇用主に雇用されて第3者の事業場で第3者の業務に従事する者を第3者の労働者であるといえるとすれば、元の雇用主は、事業主としての独自性がないか、または、独立性を欠け、第3者の労務代行機関と同一視することができる等、その存在が形式的、名目的なものにすぎず、事実上、当該被雇用人は、第3者と従属的な関係にあつて、実質的に賃金を支給する者も第3者であり、労働提供の相手方も第3者であるために、当該被雇用人と第3者との間に黙示的労働契約関係が成立していると評価されなければならない（大法院1999.11.12 宣告 97 又 19946 判決等参照）。」

これを本件についてみるに、次の諸事情を上記の法理に照らしてみると、X89等が、作業現場において、H自動車の正規労働者と混在するように配置されて作業していたことや労働時間、休憩時間等がH自動車の正規労働者と同一であるということ等の事情だけでは、H自動車と構内下請会社であるPとの間の請負契約関係が形式的なものにすぎず、Pが、事業主として独自性がないか、または、独立性を喪失したとみることができるほど、その存在が名目的、または、形式的なものとして、H自動車とX89との間に直接的に労働契約関係が成立したとみることができないから、X89のこの部分に関する主張は、理由がない。

①Pは、H自動車と別途就業規則等を制定し、労働者を採用して、勤怠を管理し、懲戒をする等、人事権や懲戒権を行使した。

②Pは、独自の事業主体として、法人税等諸般の税金を納付し、国民健康保険等4大保

²¹⁰ ソウル高等法院 2011.1.10 宣告 2010 又 23752 判決。

険に加入して、会計や決算等をH自動車と別にした。

③Pは、その所属労働者に対し、賃金、賞与金等を直接支給し、それに伴う源泉徴収等の業務も独自の遂行した。

④Pは、既成金から一定の利益を確保しただけでなく、クレームに関する規定を設けて、実際にこれに関する執行もする等、一定の事業経営上の危険を負担した。

一労働者派遣関係の主張について

・労働者派遣関係の成否

旧派遣法第2条第1号によれば、『労働者派遣』とは、『派遣事業主が、労働者を雇用した後、その雇用関係を維持しながら、労働者派遣契約の内容によって、使用事業主の指揮・命令を受けて、使用事業主のための労働に従事させること』をいう」ところ、この労働者派遣に当たるか否かは、当事者の形式的、または、名目的に定められた契約形式ではなく、契約の目的または対象の特定性、専門性及び技術性、契約当事者の企業としての実体の存否と事業経営上の独立性、契約履行における使用事業主の指揮命令権の保有等を総合的に考慮して、その労働関係の実質をみて判断しなければならない。

これを本件についてみるに、次の諸事情とこの法理に照らしてみると、「X89は、Pに雇用された後、H自動車の事業場に派遣され、H自動車から直接労務指揮を受ける労働者派遣関係にあったとみるのが妥当である」から、X89のこの部分に関する主張は、理由がある。

①自動車生産に直・間接的に必要な作業のなかで、コンベヤーシステムによる自動車組立業務の一環である艀装工程は、構内下請会社である請負会社の技術性と専門性に対する要求程度が低く、労務提供の過程上、請負会社の労働者に対する指示権が微弱であるところ、P所属のX89をはじめとする労働者ら（以下「Pの労働者ら」という）は、このコンベヤーベルトを利用した艀装工程に従事した。

②Pの労働者らは、コンベヤーベルト左右に、H自動車の正規労働者らと混在するように配置されて、H自動車所有の生産関連施設と部品、消耗品等を使用し、H自動車があらかじめ作成し交付したもので、労働者らに部品の識別方法と作業方式等を指示する各種作業指示書等に従って、単純、反復的な業務を遂行したのであり、この過程において、Pの固有技術や資本等が業務に投入されたことはない。

③H自動車は、Pの労働者らに対する一般的な作業配置権と変更決定権を持っており、H自動車の正規労働者と同様に、Pの労働者らが遂行する作業量と作業方法、作業順序等を決めていた。また、H自動車は、Pの労働者らに対して直接指揮するか、または、P所属の現場管理人等を通じてPの労働者らに具体的な作業指示をしていたところ、Pの労働者らの間違った業務遂行が発見され、その修正を要する場合にも、同一方式の作業指示が行われた。さらに、Pの労働者らが遂行する業務の特性等を考慮すれば、Pの現場管理人等が、その労働者らに具体的な指揮命令権を行使したとしても、これは、注文者が決めた事項を伝達する

にすぎず、そのような指揮命令が注文者等により統制されているにすぎないようにみえる。

④H自動車は、Pの労働者らに対し、始業と就業時間の決定、休憩時間の付与、延長及び夜間労働の決定、交代制運営の如何、作業スピード等を決め、H自動車の正規労働者に労災、休職等の事由で欠員が発生する場合、Pのような構内下請会社所属の労働者をして、その欠員を代替させる場合もあった。

⑤H自動車は、Pを通じて、Pの労働者らに対する勤怠状況、人員現況等を把握し、管理した。

・ 違法な労働者派遣

ところで、中央労働委員会は、X89が従事した自動車組立等製造業の直接生産工程業務は、旧派遣法第5条第1項で定める労働者派遣事業が許容される業務に当該せず、Pが労働者派遣事業の許可を受けたこともないから、X89に対し、旧派遣法第6条第3項本文は適用されないと主張する。

しかし、旧派遣法第6条第3項本文は、『使用事業主は、2年を超えて継続的に派遣労働者を使用する場合には、2年の期間が満了した日の翌日から派遣労働者を雇用したものとみなす』と規定（以下「直接雇用みなし規定」という）しているところ、このような直接雇用みなし規定は、旧派遣法第2条第1号で定めている「労働者派遣」があり、その労働者派遣が2年を超えて継続している事実から直ちに使用事業主と派遣労働者との間に直接労働関係が成立することを意味するから、直接雇用みなし規定が、いわゆる「適法な労働者派遣」の場合にのみ適用されると縮小して解釈するのは、その文言や立法趣旨等に照らし、何ら根拠がない（大法院2008.9.18宣告2007トウ22320全員合議体判決等参照）。

したがって、X89は、Pに入社した2002年3月13日から2年がこえた後も、H自動車に派遣され、H自動車によって使用されたのであるから、直接雇用みなし規定の適用によって、「2004年3月13日から、使用事業主であるH自動車が派遣労働者であるX89を直接雇用したものとみなされ、H自動車とX89との間に、新しい労働関係が成立したとみるのが妥当である。」

・ X89の解雇

また、中央労働委員会は、H自動車は、X89の使用者であるという認識がないので、X89を解雇するという意思がなく、実際、X89を解雇したこともないから、H自動車がX89を解雇したことを前提としたX1の不当解雇の救済申請は、理由がないと主張する。

思うに、「旧勤労基準法（2007.1.26法律第8293号により改正される前のもの）第30条は、『使用者は、労働者に対して、正当な理由なく、解雇、休職、停職、転職、減俸その他の懲罰をしてはならない』と規定している」ところ、ここでいう「解雇とは、使用者が労働者の意思に反して、労働関係を、一方的な意思表示によって終了させることを言い、このような

解雇は、明示的意思表示の方法だけでなく、黙示的な意思表示の方法によってなされることができ」る。そして、後者の解雇に関する使用者による黙示的な意思表示があったか否かは、使用者と労働者との間の労働関係の成立経緯、労働者の継続的な労務提供、使用者の労務受領の拒絶と賃金の不支給等、客観的な諸般事情を総合的に考慮して、使用者が労働者に解雇の意思を表示したものであるとして、合理的に推断することができるかによって判断しなければならない。」

しかし、Pが、2005年2月2日、Pの就業規則等に従って、X89に対し、懲戒解雇をし、H自動車の事業場の出入証を回収すると、H自動車は、その頃から、X89がPによって解雇され、H自動車の事業場の出入証がないことを理由に、X89のH自動車の事業場の出入を禁止しただけでなく、その後、本件弁論終結当時まで、一貫して、X89との間の労働関係の成立自体を否定していることは、当事者間に争いがなく、または、弁論全体の趣旨によっても認めることができる。このような事情等を総合してみると、H自動車は、X89との間の労働関係が直接雇用みなし規定によって成立したにもかかわらず、これを否定しながら、X89のH自動車の事業場の出入自体を封鎖し、X89提供の労務の受領を明らかに拒絶することにより、X89に対して、X89との間の労働関係を維持する意思がないことを明らかに示して、X89を解雇したとみるのが妥当である。したがって、この部分に関する中央労働委員会の主張は、理由がない。

(5) H自動車及び中央労働委員会による上告と上告審の判断—H自動車及び中央労働委員会の上告を棄却

こうして、差戻審において、ソウル高等法院は、X89の控訴を受け入れ、1審判決を取り消し、本件再審判定を取り消す旨の判決を言い渡した。

しかし、今度は、これを不服としたH自動車及び中央労働委員会が大法院に上告したところ、大法院は、H自動車及び中央労働委員会の上告をいずれも棄却する旨の判断をした²¹¹。

この大法院の判決要旨は、次のとおりである。

差戻控訴審は、「労働者派遣関係に当たるか否かは、当事者が設定した契約形式や名目にかかわらず、契約の目的または対象の特定性、専門性、技術性、契約当事者の企業としての実体の存否と事業経営上の独立性、契約履行における使用事業主の指揮・命令権の保有等を総合的に考慮し、その労働関係を実質的にみて判断しなければならないとした上、その採用証拠を総合して、X89と……P……との間で締結した労働契約の内容、PとH自動車との間に締結した請負契約の内容、H自動車によるH自動車の構内下請会社の管理実態、H自動車による各種業務標準の制定及び実施事実とともに、H自動車とPの間に締結された上記の請負契

²¹¹ 大法院 2012.2.23 宣告 2011 トゥ 7076 判決。

約によって P 所属の労働者らが H 自動車に労務を提供する内容と方式、それに関する H 自動車の支配ないし統制の内容と範囲等に関する判示事実を認定し、その認定事実に照らして、X89 が P に雇用された後、H 自動車の事業場に派遣され、H 自動車から直接労務指揮を受ける労働者派遣関係にあったと判断した。」

さらに、差戻控訴審は、「X89 が従事した自動車組立等製造業の直接生産工程業務が、旧派遣法……第 5 条第 1 項によって労働者派遣事業が許容される業務に含まれず、P が労働者派遣事業の許可を受けたことがないとしても、このことを理由に、同法第 6 条第 3 項本文で定めた直接雇用みなし規定の適用が排除することはできないので、X89 は、P に入社した 2002 年 3 月 13 日から 2 年が経過した後も引き続き H 自動車に派遣され、使用されることにより、2004 年 3 月 13 日から、使用事業主である H 自動車との間に直接労働関係が成立したのであり、それにもかかわらず、H 自動車が X2 との労働関係を否定しながら、X89 の事業場の出入を阻み、その労務を受領しない旨を明らかにすることにより、X89 を解雇したと判断した。」

このような差戻控訴審の判断は、「大法院の差戻判決の趣旨に従うものとして、正当であり、……労働者派遣関係と請負契約との間の区分や解雇に関する法理誤解、採証法則違反、審理未済、理由矛盾または理由不備等の違法があるとみることはできない。」

第 3 節 韓国における労働者派遣

1 H 自動車 (U 工場) 事件のまとめ

以上が H 自動車 (U 工場) 事件の概要であるが、要約すると、次のとおりである。

X ら (89 人) は、H 自動車 U 工場の本件構内下請会社らに雇用され、同工場で働いていたところ、違法罷業や無断欠勤等を理由に、本件構内下請会社らから解雇された。

これを不当に思った X らは、H 自動車及び本件構内下請会社らを相手に、釜山地方労働委員会に不当解雇及び不当労働行為の救済申請をした。しかし、このような X らの救済申請につき、初審の釜山地方労働委員会は、H 自動車に対する救済申請については H 自動車が X らの使用者ではないとの理由で、また、本件構内下請会社らに対する救済申請については X らの争議行為が正当ではない等との理由で、X らの救済申請をすべて却下または棄却する旨の本件初審判定をした。

この釜山地方労働委員会の初審判定を不服とした X らは、中央労働委員会に再審申請をした。再審において、X らは、H 自動車に対する不当解雇及び不当労働行為のみを問題にしていたところ、再審の中央労働委員会も、本件初審判定と同様、H 自動車は X らの使用者ではないとの理由で、X らの再審申請を棄却する旨の本件再審判定をした。

このような本件再審判定を不服とした X ら (15 人) は、本件再審判定の取消を求めて行政訴訟を提起したところ、1 審判決、その後の控訴審判決においても、本件再審判定は維持され、X らの請求はすべて棄却された。

これを不服とした X らのうち 2 人 (X4 と X89) が大法院に上告した。大法院は、H 自動車

がXらの使用者ではないとの理由でXらの控訴を棄却した控訴審判決を一部変更し、H自動車はX89を直接雇用したものとみなして、控訴審判決のうち、X89に関する部分を破棄し、この部分に関する事件の審理を原審のソウル高等法院に差し戻した。そして、これを受けた差戻控訴審では、上告審判決と同様、H自動車がX89を直接雇用したものとみなす判決が出された。

これに対して、今度は、この差戻控訴審判決を不服としたH自動車と中央労働委員会が大法院に上告したが、大法院では、これらのいずれの上告も棄却され、判決は確定したのである。

その後、これを受けて、中央労働委員会においては、2012年5月2日、H自動車に直接雇用されたものとみなされたX89に対する再処分²¹²のための審問会議が開かれた。そして、中央労働委員会は、H自動車がX89の労務提供を拒否することによって発生した解雇は懲戒手続に違反した不当解雇であるとして、H自動車に対し、X89の原職復職とともに解雇期間中の賃金相当額の支給を内容とする救済命令をした²¹³。

2 労働者派遣、その規模

最も、韓国においては、従来、労働組合による労働者供給事業を除いては、いかなる形態の労働者派遣も、職業安定法に反する違法な労働者供給として禁止してきたにもかかわらず、国内外の産業構造や労働市場の変化等に伴って、労働者派遣のような非正規労働は広がっていた²¹⁴。1997年5月の労働部の調査によれば、派遣事業会社数は2,699社、派遣労働者数は10万人、使用事業会社数は3,164社（100人以上の規模）であったという²¹⁵。そこで、韓国では、すでに雇用市場において新しい雇用形態として広がっている労働者派遣に対する規制が必要とされ、1990年代後半IMFが介入した経済危機を背景に1998年派遣法が制定された。

しかし、韓国において派遣法が施行されてから15年余りが経過しているが、労働者派遣それ自体は、それほど急速な増加をみせていない。雇用労働部の資料²¹⁶によれば、2012年8月現在、韓国における非正規労働者の規模は5,911千人であり、これは賃金労働者全体の33.3%水準である。なかでも、全賃金労働者のうち派遣労働者の占める割合は、2001年8月から2012年8月までの間、年によって変動はあるものの、その上げ下げの幅はそれほど小さくなく、おおむね1%前後（0.7～1.3%）にとどまっている。2012年8月現在、派遣労働者の規模は

²¹² ここで「再処分」とは、再審判定に対する法院の取消判決の既効力により、判決の趣旨に従うように改めて再審判定等を行うことをいい、法院の取消判決が確定されると、中央労働委員会の職権により始まる（行政訴訟法30条、労働委員会規則99条1項）。

²¹³ 中央労働委員会ウェブサイトの2012年5月3日付け報道資料による（http://www.nlrc.go.kr/dt/dt_report_home.q.jsp?pageIndex=1&pageSize=10&data_gubn=01&titl_name=&comm_code=00&file_gubn=29&bord_seri_q=279（2014年1月31日最終確認））。

²¹⁴ 金亨培『労働法〔第20版〕』（博英社、2011年）1186頁。

²¹⁵ ジョンインス『派遣労働の実態と政策課題』（韓国労働研究院、1998年）8～9頁。

²¹⁶ 雇用労働部のウェブサイトによる（<http://www.moel.go.kr/policyinfo/protection/view.jsp?cate=2&sec=1>（2013年12月30日最終確認））。

214千人であり、全賃金労働者対比1.2%の水準である。一方、雇用労働部の同資料によると、2012年8月現在、「用役」労働者の規模は682千人であり、全賃金労働者のうち用役労働者の占める割合は、派遣労働者よりも高い3.8%である。ここで「用役」とは、用役事業体に雇用され、その事業体の指揮のもとで、その事業体と用役契約を締結した他の事業体において働く形態をいうとされ²¹⁷、法律的には、委任または請負に当たると説明されている²¹⁸。このように、労働者派遣は、労働市場の柔軟化や労働者の労働市場への進出を円滑にする雇用形態として期待していたものの、実際にはそれほど活用されておらず、その代わりに、用役等むしろ他の間接雇用形態が利用されているのが現実のようである。

なぜだろうか。その理由としてはさまざまなことが考えられ得るが、なかには、派遣法が派遣対象業務と派遣期間を制限していることを労働者派遣の利用が妨げられている一つの原因とする指摘がある²¹⁹。総期間2年と制限されている派遣期間は、これが企業の人材運営における硬直化をもたらし、特に、製造業の直接生産工程の業務が派遣対象業務から除外されていることは、コスト削減を目指す製造業分野の企業において社内下請を蔓延させる原因になるとの見方である²²⁰。

3 派遣対象業務、派遣期間

それでは、ここで、派遣対象業務と派遣期間に関わる韓国の現在の法規制についておさらいをしておこう。

韓国では、製造業の直接生産工程を除き、専門知識・技術または経験等を必要とする業務として大統領令（「派遣労働者保護等に関する法律施行令」、以下「施行令」という）で定める業務のみにおいて労働者派遣が許容される²²¹。そこで、施行令では、専門知識、技術、経験や業務の性質を考慮し、労働者派遣を許容する業務として、コンピューター関連専門家の業務等32業務²²²を規定している²²³。

しかし、韓国では、労働者派遣が許容される場合であっても、その派遣期間は、1年を超えることができない²²⁴。ただし、派遣事業主・使用事業主・派遣労働者間の合意があるときには、1年の範囲内で、その期間を延長することができる。しかし、このような場合において、総派遣期間は、延長された期間を含めて2年を超えることができない²²⁵。

一方、労働者派遣が許容される業務（派遣対象業務）でなくても、出産・疾病・負傷等で

²¹⁷ 雇用労働部のウェブサイトによる（<http://www.moel.go.kr/policyinfo/protection/view.jsp?cate=1&sec=1>（2013年12月30日最終確認））。

²¹⁸ 雇用労働部『派遣法業務マニュアル』（2011年）7頁。

²¹⁹ 金亨培『労働法 [第20版]』（博英社、2011年）1188頁等。

²²⁰ 労働部『違法派遣形態の社内下請の問題解決のための参与政府の努力と課題』（2007年）81頁。

²²¹ 派遣法5条1項。

²²² 派遣法制定当初は26業務であったが、2006年改正の際に32業務へと拡大された。

²²³ 施行令2条1項。

²²⁴ 派遣法6条1項。

²²⁵ 派遣法6条2項。

欠員が生じた場合、または、一時的・間歇的に人材を確保しなければならない必要がある場合には、労働者派遣が許容される²²⁶。ただし、このような場合、派遣労働者を使用しようとする使用事業主は、当該事業または事業場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、そして労働者の過半数で組織された労働組合がない場合には、労働者の過半数を代表する者と事前に誠実な協議をしなければならない²²⁷。

出産・疾病・負傷等で欠員が生じた場合の派遣期間は、その欠員の原因となった事由の解消に必要な期間となる²²⁸。また、一時的・間歇的に人材を確保しなければならない必要がある場合、その派遣期間は、3 か月を超えることができない。しかし、一時的・間歇的事由が解消されず、派遣事業主・使用事業主・派遣労働者との間に合意がある場合には、1 回に限り、3 か月の範囲内で、その期間を延長することができる²²⁹。

このように、派遣法では、派遣対象業務に限って労働者派遣を許容しながら、その一方で、出産・疾病・負傷または一時的・間歇的な事由がある場合には、派遣対象業務でなくても、労働者派遣を許容している。しかしながら、次のような業務については、いかなる場合であっても、労働者派遣は禁じられる（絶対禁止業務）。すなわち、①建設工事現場で行われる業務、②荷役業務として労働者供給事業の許可を受けた地域の業務、③船員の業務、④産業安全保健法上の有害・危険な業務、⑤粉じん作業をする業務、⑥健康管理手帳の交付対象の業務、⑦医療人及び看護助務士の業務、⑧医療技士の業務、⑨旅客自動車運送事業の運転業務、⑩貨物自動車運送事業の運転業務等がそれである²³⁰。

したがって、製造業の直接生産工程の業務については、出産・疾病・負傷等で欠員が生じ、または、一時的・間歇的に人材を確保しなければならない必要がある場合には、労働者派遣が許容されると考えられるが、これら労働者派遣が禁じられている業務に関しては、出産等で欠員が生じ、または、一時的に人材を確保しなければならない必要がある場合においても、労働者派遣は禁じられるといえる²³¹。

4 派遣対象業務及び派遣期間に違反した場合

以上のように、韓国において、労働者派遣は、原則的には、派遣対象業務に限って許容され、労働者派遣が許容される場合であっても、その派遣期間は、派遣事業主・使用事業主・派遣労働者間の合意によって延長された期間を含めても2年を超えることができない。しかし、派遣事業主や使用事業主が、以上のような内容の派遣対象業務や派遣期間に違反した場合、派遣事業主や使用事業主は、刑事処罰（3年以下の懲役または2千万ウォン以下の罰金）²³²や

²²⁶ 派遣法5条2項。

²²⁷ 派遣法5条4項。

²²⁸ 派遣法6条4項1号。

²²⁹ 派遣法6条4項2号。

²³⁰ 派遣法5条3項、施行令2条2項。

²³¹ 林鐘律『労働法（第9版）』（博英社、2011年）586頁。

²³² 派遣法43条。

行政処分（派遣事業主に限る。営業停止または許可取消）²³³の対象となる。とくに、使用事業主は、直接雇用義務を負うこともある。使用事業主が当該派遣労働者を直接雇用しなければならない義務を負う場合は、次の①～⑤のとおりである²³⁴。

①派遣対象業務ではない業務に派遣労働者を使用する場合には、直ちに直接雇用義務が発生する。ただし、出産・疾病・負傷等の事由により欠員が発生し、または、一時的・間歇的に人材を確保しなければならない必要がある場合はこの限りでない。

②労働者派遣が絶対的に禁じられている業務に派遣労働者を使用した場合には、直ちに直接雇用義務が発生する。

③派遣期間を延長する際にも総派遣期間は2年を超えることができないという派遣法の規定に違反して派遣労働者を使用した場合には、2年をこえた時点から、直接雇用義務が発生する。

④出産・疾病等による欠員が生じて行う労働者派遣の場合にはその事由解消に必要な期間、そして、一時的・間歇的な事由により行う労働者派遣の場合には最長6月以内の期間に違反して派遣労働者を使用する場合には、当該期間をこえた時点から直接雇用義務が発生する。

⑤労働者派遣の許可を得ていないか、または、許可を得た事項のうち雇用労働部令が定める重要事項の変更許可を受けずに労働者派遣事業を行う派遣事業主から派遣労働者の役務の提供を受けた場合には、直ちに直接雇用義務が発生する。

以上のような直接雇用義務に違反して、派遣労働者を直接雇用しなかった者に対しては、3000万ウォン以下の過怠料が処される²³⁵。

ところが、直接雇用義務が発生した場合であっても、当該派遣労働者が明示的に反対意思を示した場合に、使用事業主は当該派遣労働者を直接雇用しなくてもいい²³⁶。しかし、このように、派遣労働者が直接雇用されることを明示的に反対した場合であっても、当該労働者を2年を超えて使用したことは処罰の対象となり得る²³⁷。

なお、直接雇用されたときの勤労条件に関して、使用事業主は、自らの労働者のうち当該派遣労働者と同種または類似の業務を遂行する労働者がいる場合には、その労働者に適用される就業規則等で定める勤労条件によるが、同種または類似の業務を遂行する労働者がいない場合でも、当該派遣労働者の既存の勤労条件の水準より下がってはならない²³⁸。

一方、派遣法上では、「当該派遣労働者を直接雇用しなければならない」と規定されているだけで、使用事業主が当該派遣労働者を直接雇用した場合における雇用形態については特段

²³³ 派遣法12条、施行規則7条。

²³⁴ なお、1998年の派遣法制定当初は、6条3項において、使用事業主が2年をこえて継続的に派遣労働者を使用する場合には、2年の期間が満了した翌日から派遣労働者を雇用したものとみなすという「直接雇用みなし規定」が置かれていた。

²³⁵ 派遣法46条。

²³⁶ 派遣法6条の2第2項。

²³⁷ 雇用労働部『派遣法業務マニュアル』（2011年）40頁。

²³⁸ 派遣法6条の2第3項。

の定めを置いていない。この点につき、行政解釈では、使用事業主が派遣労働者を直接雇用する場合、期間の定めのない労働者として雇用することが望ましいが、当事者間の合意に基づき期間制労働者として雇用することも禁じていないものと考えられている²³⁹。

5 社内下請

前記のとおり、韓国においては、労働者派遣という雇用形態自体はそれほど活用されておらず、その代わりに他の間接雇用形態が利用されているのが現実であるといえようが、労働者派遣以外の間接雇用形態のなかでも、韓国において、特に問題視されているが社内下請である。

韓国において、社内下請は、最初は大型の造船所を中心に活用されていたが、その後、鉄鋼、化学、自動車等、大規模の製造業において広がっていき、最近では、製造業やサービス業、民間部門や公共部門を問わず、全産業にわたって幅広く利用されているといわれる。2008年の労働部の調査によれば、調査対象の300人以上規模の企業のうち社内下請を活用している企業は54.6%（963社/1764社）である。とくに、造船の場合は100%（16社/16社）と調査対象すべてにおいて社内下請が活用されており、続いて鉄鋼92.6%（25社/27社）、自動車86.4%（19社/22社）、機械72.5%（79社/109社）、化学72.1%（80社/111社）の順である。また、社内下請は、製造業だけでなく、事務販売サービス業においても活用されているが、その割合は、43.8%（380社/868社）に上る。しかも、企業の規模が大きければ大きいほど、社内下請をより多く利用しており、社内下請を活用している企業の労働者数は平均1,368人であり、社内下請を活用していない企業の労働者数の平均800人に比べて多い。なお、社内下請を活用しているのは、公企業が75.8%と、民間企業の58.0%よりも高い²⁴⁰。

このように、韓国においては、造船、鉄鋼、自動車等、主に製造業において利用されてきた社内下請がサービス産業及び公共部門まで広がる中で、偽装請負や違法派遣等に関する紛争が相次ぎ、法院においても争われるようになった。例えば、SK インサイトコア事件²⁴¹、現代尾浦造船事件²⁴²、現代重工業事件²⁴³等は、すべて社内下請から生じた労働紛争であった。この点は、本件H自動車（U工場）事件も同様といえよう。

6 社内下請事件における主な争点

社内下請が問題となった訴訟において、労働者側の主張はほぼ定型化している。まずは、注文者と請負人との間の請負契約は偽装請負であり、したがって請負人の労働者と注文者との間には直接的な労働契約関係が成立するという主位的主張が提起される。そして、つぎは、

²³⁹ 雇用労働部『派遣法業務マニュアル』（2011年）42頁。

²⁴⁰ ウンスミ「韓国の社内下請」労働レビュー82号（2012年）87～89頁。

²⁴¹ 大法院 2003.9.23 宣告 2003 トウ 3420 判決。

²⁴² 大法院 2008.7.10 宣告 2005 タ 75088 判決。

²⁴³ 大法院 2010.3.25 宣告 2007 トウ 8881 判決。

仮に、直接的な労働契約関係が成立しないとしても、旧派遣法の適用により、2年の経過をもって直接雇用したものとみなされるという予備的主張が提起されるパターンである。それゆえ、法院の判断構造も定型化している。まず、注文者と請負人の労働者との間に黙示の労働契約関係が成立するか否かを判断し、これが認められない場合、つぎに、派遣法の適用問題を判断する²⁴⁴。このことは、本件においても同様であるといえよう。本件においては、Xらの主張によって、主位的に黙示の労働契約関係の成立が、また、予備的に旧派遣法6条3項の直接雇用みなし規定の適用が主な争点となっており、各審級においても、これら争点に関する判断がなされた。

7 黙示的労働契約関係の成否

まず、Xらは、本件において、H自動車と本件構内下請会社らは、形式上は請負関係にあるものの、その実質は人材派遣にすぎず、H自動車と本件構内下請会社らとの間に締結した請負契約は偽装請負（または違法派遣）であり（本件初審における主張）、本件構内下請会社らは、形式上はH自動車と別個の会社として運営されていたが、事実上はH自動車に従属して経営上独立性のない会社であるから、Xらが本件構内下請会社らと個別労働契約を締結したとしても、これは形式的・名目的なものにすぎず、XらとH自動車との間には黙示的な労働契約関係が成立した（本件1審における主張）と主張していた。

これに対し、本件においては、この争点について判断がなされたいずれの審級においても、XらとH自動車との間の黙示的労働契約関係の成立は認められなかった。

この争点につき、法院は、「元の雇用主に雇用されて第3者の事業場で第3者の業務に従事する者を第3者の労働者であるといえらば、元の雇用主は、事業主としての独自性がないか、または、独立性を欠き、第3者の労務代行機関と同一視することができる等、その存在が形式的、名目的なものにすぎず、事実上、当該被雇用人は、第3者と従属的な関係にあつて、実質的に賃金を支給する者も第3者であり、また、労働提供の相手方も第3者であつて、当該被雇用人と第3者間に黙示的労働契約関係が成立していると評価されなければならない」といった判断基準を示しているが、韓国では、このような判断基準を指して、黙示的労働契約法理ともいわれる。

これまでの裁判例において、社内下請関係につき、この黙示的労働契約法理という判断基準に則つて、注文者である元請会社と請負人の下請労働者との間の労働契約関係の成立が認められたものとしては、京畿化学事件²⁴⁵、SKインサイト코리아事件²⁴⁶、現代尾浦造船事件²⁴⁷等が挙げられるものの、同法理を適用して元請会社と下請労働者との間の労働契約関係の成

²⁴⁴ 朴濟晟ほか『社内下請と労働法』（韓国労働研究院、2009年）21頁。

²⁴⁵ 大法院 2002.11.26 宣告 2002 ト 649 判決。

²⁴⁶ 大法院 2003.9.23 宣告 2003 トウ 3420 判決。

²⁴⁷ 大法院 2008.7.10 宣告 2005 タ 75088 判決。

立が認められたケースは、裁判例を総じてはむしろ少ないといえる²⁴⁸。この法理に基づき、元請会社と下請労働者との間の労働契約関係の成立が認められるとすれば、「元の雇用主は、事業主としての独自性がないか、または、独立性を欠き、第3者の労務代行機関と同一視することができる等、その存在が形式的、名目的なもの」でなければならないところ、下請会社にその独自性・独立性さえ認められれば、元請会社と下請労働者との間に従属関係等が認められるとしても、元請会社と下請労働者との間の労働契約関係は否定され得るためである²⁴⁹。

この点に関しては、本件においても、同様のことがいえよう。たとえば、本件1審判決では、H自動車の工場において、XらがH自動車の正規労働者らと混在するように配置されて組立作業等を遂行していたことや、H自動車がXらの作業時間等の勤怠をある程度把握していたこと等から、「外見上、XらとH自動車との間に労働関係があるように見える」としつつも、本件構内下請会社らが会計、決算等において、H自動車とは別に行っていたことや、Xらに対する賃金、賞与金等についても、その責任のもとで直接支給する等本件構内下請会社らが自主的に遂行していたこと等から、本件構内下請会社らの存在は、名目的、または、形式的なものとはいえないとして、H自動車とXらとの間の直接的な労働契約関係の成立を否定したのである。このような本件1審判決の判断は、その後の控訴審判決、大法院判決、差戻後の控訴審判決においても、維持されており、本件初審判定においても、判断基準は示されていなかったものの、これら法院と同旨の判定がなされた。

黙示の労働契約関係の成立に関わる以上のような法院の判断方法については、批判もあるが、「元の雇用主に雇用されて第3者の事業場で第3者の業務に従事する者を第3者の労働者であるといえる」とすれば、……事実上、当該被雇用人は、第3者と従属的な関係にあれば、足りるとする指摘である。要するに、使用従属関係というのは、労働契約関係を意味するものであり、労働契約関係の成否は、結局、ここでいう「第3者」と労働者との間の問題であるにもかかわらず、判例は、これを「元の雇用主」と労働者との問題として考えており、妥当でないという²⁵⁰。

8 違法派遣と直接雇用みなし規定の適用の問題

つぎに、Xらは、本件において、H自動車と本件構内下請会社らとの間に締結されていた請負契約は偽装請負であり、その実質は労働者派遣契約であるところ、本件構内下請会社らは、労働者派遣が許されていない業務において、Xらを使用事業主であるH自動車の事業場において2年を超えて使用させていたのであり、いわゆる違法派遣といえるが、違法派遣の場合にも、旧派遣法6条3項は適用されるから、Xらのうち、少なくともH自動車に派遣さ

²⁴⁸ 朴濟晟「現代自動車の社内下請判決の意味」労働レビュー66号（2010年）71頁。

²⁴⁹ 朴濟晟ほか『社内下請と労働法』（韓国労働研究院、2009年）24頁。

²⁵⁰ 朴濟晟「現代自動車の社内下請判決の意味」労働レビュー66号（2010年）72頁。

れはじめた日から2年をこえた労働者らについては、2年のこえた日の翌日から、H自動車に直接雇用されたものとみなされる旨主張していた（本件初審及び1審における主張）。

この争点につき、本件においては、釜山地方労働委員会及びソウル行政法院、ソウル高等法院が違法派遣に対する旧派遣法6条3項の適用を否定したのに対し、大法院（及びその後の差戻控訴審、H自動車等が提起した上告審判決）がこれを肯定するという形で判断が分かれた。

すなわち、本件1審判決は、H自動車の事業場において、本件構内下請会社らの労働者が、H自動車があらかじめ作成・交付した仕様一覧表等に従って作業に従事してはいたものの、本件構内下請会社らが請負契約で定めた内容に従って作業を進め、完成した作業量等に基づき請負額を受領していたことや、H自動車の管理者が本件構内下請会社らの労働者に別途作業指示等をしたことがないこと等から、Xらと本件構内下請会社ら及びH自動車との関係は、労働者派遣に当たらず、仮に、労働者派遣関係にあったとしても、派遣法の諸規定は、適法な労働者派遣の場合にのみ適用されるのであって、Xらが従事していた自動車の組立等、製造業の直接生産工程業務は、労働者派遣事業が許容される業務に当たらず、また、本件構内下請会社らが労働者派遣事業の許可を受けたこともないから、違法な労働者派遣であるとして、本件における旧派遣法6条3項の直接雇用みなし規定の適用を否定した。このような1審の判断は、その後の控訴審判決においても維持された。また、本件初審判定においては、Xらと本件構内下請会社ら及びH自動車との関係が労働者派遣に当たるか否かに関する判断はなかったものの、本件における旧派遣法6条3項の直接雇用みなし規定の適用に関しては、本件1審判決と同様の理由で、これを否定する判定がなされた。

これに対し、本件大法院判決では、Xらの就労実態を直視し、Xらがコンベヤーベルトを利用した艀装工程に従事する者であることや、コンベヤーベルトの左右にXらとH自動車の正規労働者らが混在していたこと、XらがH自動車所有の生産関連施設等を利用してH自動車があらかじめ作成・交付した各種作業指示書に従って業務を遂行したこと、本件構内下請会社らの固有技術や資本等が業務に投入されたことはなかったこと、H自動車がXらの遂行する作業量等を決めていたこと、H自動車がXらに具体的な作業指示をしていたこと、H自動車に欠員が生じた場合、本件構内下請会社らそれを代替していたこと、H自動車がXらに対する勤怠状況等を把握・管理したこと等、実に多岐にわたる事情を挙げ、Xらは、労働者派遣関係にあったとしたうえ、旧派遣法6条3項の直接雇用みなし規定は、派遣法2条1号でいう「労働者派遣」があり、その労働者派遣が2年を超えて継続している事実から直ちに使用事業主と派遣労働者との間に直接労働関係が成立するということを意味し、この規定がいわゆる「適法な労働者派遣」の場合にのみ適用され得ると縮小して解釈することは、何ら理由がないとして、本件における旧派遣法6条3項の直接雇用みなし規定の適用を肯定した。このような本件大法院判決の判断は、その後の差戻控訴審判決及びH自動車等が提起した上告審判決においても維持された。

このように、本件大法院判決が、いわゆる違法派遣の場合であっても、直接雇用みなし規定の適用があると判示した点は、2008年のイエスコ事件大法院判決²⁵¹が示した判断を踏襲したものと見える。このイエスコ事件大法院判決が出るまで、下級審判例においては、本件1審判決やこれを引用した控訴審判決のように、違法派遣の場合には派遣法の適用がないとする立場と違法派遣の場合であっても派遣法の適用があるとする立場に分かれていた。しかし、イエスコ事件大法院判決において、違法派遣・適法派遣を問わず、労働者派遣が存在し、その労働者派遣が2年を超えて継続するという事実から直ちに使用事業主と派遣労働者との間に直接労働契約関係が成立するとしたことにより、違法派遣の場合についても、直接雇用みなし規定が適用されるか否かの論点は決着がついたといえる。本件大法院判決は、このことを再確認したといえよう。

9 直接雇用みなし規定の適用

前期のとおり、現行派遣法上では、使用事業主が総派遣期間2年を超えて継続的に派遣労働者を使用した場合等に、使用事業主は、その派遣労働者を直接雇用しなければならない、いわゆる「直接雇用義務」を負う。ところが、派遣法制定当初は、現行法の内容とは異なり、6条3項において「使用事業主が2年を超えて継続的に派遣労働者を使用する場合には、2年の期間が満了した日の翌日から派遣労働者を雇用したものとみなす」という直接雇用みなし規定が置かれていた。本件において、その適用が争われたのも、この旧派遣法6条3項の規定についてである。

ところで、本件において、Xらの主張を否定し続けていた各労働委員会や法院の判断に対して、最後まで戦っていたのは、X4とX89の2人であった。この2人とも、本件大法院判決において、H自動車との間における労働者派遣関係は認められたが、旧派遣法6条3項の適用によって、H自動車に直接雇用されたものとみなされたのは、X89の1人のみであった。X89が所属していた構内下請会社Pから解雇されたのは2005年2月2日であったところ、X89がPに入社したのは2002年3月13日であり、X89の場合は、その入社日から2年を超えても引き続きH自動車に使用されていたこととなるために、旧派遣法6条3項の直接雇用みなし規定の適用が認められ、2年の期間が満了した日の翌日である2004年3月13日から、H自動車がX89を直接雇用したものとみなす判断がなされた。しかし、X4の場合は、X4が所属していた構内下請会社Bから解雇されたのは2005年2月3日であったところ、X4がBに入社したのは2005年1月1日であり、X4がH自動車に使用された期間は約1か月にすぎなかったために、X4に対する直接雇用みなし規定の適用は認められなかった。

旧派遣法6条3項が、「使用事業主が2年を超えて継続的に派遣労働者を使用する場合には……派遣労働者を雇用したものとみなす」と規定しており、この6条3項の文理解釈からす

²⁵¹ 大法院 2008.9.18 宣告 2007 トウ 22320 全員合議体判決。

れば、派遣期間 2 年をこえた場合 (X89) のみに対して直接雇用みなし規定の適用を認めた本件大法院判決は妥当と考えられる。しかしながら、このような判断については、批判もあった。労働者派遣が認められない自動車の組立等の製造業の直接生産工程業務において働いていたこと、すなわち違法派遣の状態に置かれていたのは、X4 も X89 も同じであるにもかかわらず、H 自動車に使用された期間が 2 年を超えていない X4 に対して直接雇用みなし規定を適用しなかったのは、結局、2 年未満の違法派遣を容認してしまうことになりかねないといった指摘である²⁵²²⁵³。このような批判は、その後、派遣法が改正される契機となり、前期のとおり、現在の派遣法では、労働者派遣が許容されていない業務に派遣労働者を使用する場合、使用事業主は「直ちに」当該派遣労働者を直接雇用しなければ義務を負うこととなっている。

10 まだ終わっていない本件

以上のようにして、本件においては、最終的に X89 の 1 人のみが H 自動車に直接雇用されたものとみなされたわけであるが、このように、H 自動車に直接雇用されたとみなされた X89 は、前期の中央労働委員会の救済命令のとおり、H 自動車に原職復職するとともに、不当解雇とされた期間中の賃金相当額の支給を受けていただろうか。結論からいうと否である。

H 自動車側は、旧派遣法 6 条 3 項の直接雇用みなし規定は憲法上の私的自治(契約の自由)や企業運営の自由を過度に侵害するとして憲法裁判所に提訴する等、徹底して争う立場をとっている。このような H 自動車の姿勢に対して、H 自動車への直接雇用が認められた X89 が、自分と同じ立場にある H 自動車社内下請労働者の全ての正規化を求めて、鉄塔に登った。

そんな中、H 自動車と H 自動車の社内下請労働者らとの間の対立状況においても少しずつ変化が見られている。H 自動車と H 自動車の社内下請労働者との間に話し合いの場が持たれ、H 自動車側からは、2016 年まで 3500 人の社内下請労働者の新規採用案が提示された。また、鉄塔に登って社内下請労働者らの正規化を求めていた X89 は、鉄塔から降りた。しかし、鉄塔から降りてきた X89 は H 自動車への出勤を拒否しており、2016 年まで 3500 人を新規採用するとして H 自動車の案に対して、H 自動車の社内下請労働者らは正規化ではない新規採用であるという点で抵抗している。

なお、X89 は、H 自動車を相手に労働者地位確認訴訟を提起していたが、これにつき、ソウル中央地方法院は、2013 年 10 月 31 日、2005 年にあった X89 に対する解雇無効を確認したうえ、総計 8 億 4000 万ウォン (未払い賃金 2 億 8000 万ウォン+加算金 200%) 余りの支給を命じる判決を下したと報道されている。

また、新聞等の報道によれば、H 自動車の社内下請労働者ら (約 1600 人) は、H 自動車を

²⁵² 朴濟晟「現代自動車の社内下請判決の意味」労働レビュー66号(2010年)74頁。

²⁵³ 趙景培「現代自動車の社内下請会社の違法派遣(偽装請負)事件の判例評釈」労働法研究 29号(2010年)107～108頁。

相手に労働者地位確認訴訟を提起しており、現在、ソウル中央地方法院で係争中である。

X89のH自動車への直接雇用が認められた大法院判決(H自動車等が提起した上告審判決)が2012年2月に最終確定してから、また、この大法院判決を受けて中央労働委員会が前期のような救済命令をしてから、約2年の時間が経っているが、本件は、まだまだ進行中である。

第7章 公的部門の非正規労働者と政府の対応

韓国政府は、深刻な非正規労働者問題を解決するためには自らがモデル的な役割を果たし、民間企業を引っ張っていくことが重要であると考えて公的部門の非正規労働者問題解決に取り組んできた。そういう考え方は、盧武鉉（ノムヒョン）大統領の時代に強くあったが、その後も基本的に引き継がれている。韓国では、大統領の権限がきわめて強いので、非正規労働者問題への対応も大統領によって異なりうる。そのために、盧武鉉（ノムヒョン）大統領以後の李明博大統領時代、朴槿恵大統領時代に分けて公的部門の非正規労働者問題解決への取組についてみることにする。また、同問題解決に最も積極的であるといわれるソウル市についても考察することにする。

第1節 中央政府の対応

1 李明博大統領時代（2008年～2013年）

韓国政府は、2011年11月28日、『公共部門非正規職雇用改善対策』を発表した。この対策は、同年6月27日、「正社員と非正規労働者間の不合理な差別はあってはならないし、公共部門が率先垂範を示さなければならない」という大統領の指摘を受けたことによるものであった。政府は、同対策を発表する前の同年8～9月にかけて、10,490箇所の公共部門（中央行政機関、自治体、教育機関、公共機関）を対象に非正規労働者実態調査を行った。その結果、4つの社会保険加入と法定労働条件は、同種の民間部門に比べて良好であるが、福利厚生に差別があり、また、無期契約転換者の処遇改善と派遣・請負等間接労働者の労働条件改善の必要性があることが明らかになった。

韓国政府は、前記のとおり、2011年8～9月に公共部門の非正規労働者実態調査を行ったが、その内容をみると次のとおりである。非正規労働者数は、340,636人と2006年より約2万9000人が増加し、全労働者に占める割合は20.2%と、2006年の20.1%とほとんど変わらなかった。非正規労働者の雇用形態別割合は、直接雇用が70.7%、間接雇用が29.3%であったが、直接雇用の中で期間制（契約労働）が51.9%、時間制（パートタイム）16.0%、その他2.9%であった。2006年に比べると、期間制は減り、時間制は増加した。また、派遣・請負の間接雇用も増加した。期間制の減少はその間無期契約への転換（41,653人）が実現したこと、間接雇用の増加は学校の増設（300校）と公共機関の増設等で34,821人が増えたことが主因である。

図表 7-1 公共部門非正規労働者雇用形態別規模及び比較

(単位：人、%)

年	総計	直接雇用				派遣・請負
		小計	期間制	時間制	その他	
2006年	311,666	246,844(79.2)	218,324(70.1)	27,391(8.8)	1,129(0.4)	64,822(20.8)
2011年	340,636	240,993(70.7)	176,671(51.9)	54,360(16.0)	9,962(2.9)	99,643(29.3)
増減	28,970	-5,851	-41,653	26,969	8,833	34,821

出所：韓国雇用労働部（2011）『公共部門非正規職雇用改善対策』

部門別に非正規労働者の割合をみると、直接雇用の場合、2011年の割合は14.3%と2006年の15.9%に比べて1.6%ポイント減った。部門別には、中央行政、自治体、公共機関は全体の動きと同様に減少したが、教育機関は僅かに増加した。教育機関の直接雇用が増加したのは、放課後教育、学童保育等の増加（34,829人）に伴うものであった。間接雇用（派遣・請負）の場合、2011年は5.9%と2006年の4.2%に比べて1.7%増加したが、それは、自治体、公共機関、教育機関の増加に伴うものであった。派遣・請負の主な職種は、清掃、警備、施設管理等であった。

図表 7-2 部門別公共部門正社員と非正規労働者の比較

(単位：人、%=対正社員比率)

区分	2006年			2011年		
	直接雇用		派遣・請負	直接雇用		派遣・請負
	正社員	期間制等		正社員	期間制等	
合計	1,242,038	246,844(15.9)	64,822(4.2)	1,350,220	240,993(14.3)	99,643(5.9)
中央行政	243,408	22,813(8.3)	7,494(2.7)	266,262	18,575(6.3)	7,811(2.7)
自治体	311,564	67,595(17.6)	4,642(1.2)	327,842	47,516(12.3)	10,259(2.7)
公共機関	271,655	54,614(14.8)	42,115(11.4)	293,085	49,815(12.4)	59,438(14.8)
教育機関	415,411	101,822(19.3)	10,571(2.0)	463,031	125,087(20.5)	22,135(3.6)

出所：韓国雇用労働部（2011）『公共部門非正規職雇用改善対策』

韓国政府は、2011年の実態調査を踏まえて、非正規労働者の多い調理補助、事務補助、試験研究補助、そして清掃分野では、処遇水準が低く、また、福利厚生適用対象外であるという問題点を認めて、改善のために、2011年7月18日「構内下請労働者の労働条件保護ガイドライン」、2011年11月28日「雇用形態に伴う差別改善ガイドライン」をそれぞれ発表した。それにそって次のような対策を講じ、その実行に向けて、2012年1月16日に『常時・持続的業務従事者の無期契約転換基準等公共部門非正規職雇用改善推進指針』を発表した。主要内容は次のとおりである。まず、第1に、常時・持続的業務として過去2年以上勤めており、今後も（2年以上）続くと見られる業務の従事者は原則無期契約に転換・採用する。転換・採用者は約9万7000人と予想される。常時・持続的業務の基準としては、年間1～2か月空白があっても年中持続する業務であるか、同一事業所の同種・類似業務で数ヶ月単位で期間制労働者を交替しながら反復している業務、また、学校の給食調理員のように夏休み等で一時的

に勤務が免除される業務も転換対象となる。2年の基準も事業の名称等に関係なく類似・同一の業務が持続しているかどうかで判断される。転換の際に、勤務実績・職務遂行能力・態度等を総合的に評価して決定する。転換・採用者の報酬は、非正規労働者の経験を経歴と認めて設定することとし、そのために必要な人事規定等を改正する。

第2に、福利厚生の拡充及び処遇改善である。勤続期間（1年以上）や職務の特性を考慮してお正月・お盆等の休暇ボーナス（一人当たり年間80～100万ウォン）の支給及び年間30万ウォンの福祉カード²⁵⁴の付与、非正規労働者を社内勤労福祉基金の受給対象にすること、こうした福利厚生の改善状況を機関評価に反映すること、また、調理師や教育補助等の学校従事者の処遇改善（賃上げ、長期勤続手当の増額、交通費の支給）²⁵⁵等であった。こうした福利厚生への拡充及び処遇改善は、無期契約者にも適用される。それに必要な財源は、各機関が捻出するが、不足分は企画財政部長官（日本の財務大臣に当たる）との協議の上、他の費目から転用することにし、そのための予算は2013年度から反映することにした。

第3に、清掃、警備、施設物の管理等単純労務の請負労働者に対する労働条件の改善である。請負会社の適格審査の際に労賃基準を最賃から入札時の賃金²⁵⁶に変更して請負労働者の事実上の賃上げ、社会保険の適用、包括的な再下請けの禁止、労働法遵守確約書の提出等を通じて処遇改善を図るとともに、請負契約を締結する際に、次の内容を契約書に明示することにした。①請負企業の変更の際に当該部門の前請負企業労働者の原則的な雇用承継、②特別な事情がない限り、請負期間中雇用維持、③適格審査の際に提出した確約書の事項に違反した際に解約及び今後の入札参加資格の制約が可能であること、④労務費算出等の契約内容の公開、⑤四半期ごとの賃金支給明細書の提出である。こうした契約書²⁵⁷の明示を通じて、

²⁵⁴ 「福祉ポイント」といわれているが、図書カードのように同ポイントが使えるところで現金と同様に利用することができる現物給付である。

²⁵⁵ 学校従事者の処遇改善に必要な財源額は1563億ウォンと予想された。

²⁵⁶ 入札の際に、予定価格の算定の労賃基準は次のとおりである。労賃単価＝基本給＋労働基準法上の諸手当＋ボーナス（年4か月以下）＋退職金引当金等である。基本給は、中小企業中央会が発表する普通単純労務者の基本給を当てが、2012年の場合、1日57,859ウォンであった。同基本給は、最賃（1日8時間基準）の36,640ウォンに比べて約58%も多い。最低落札下限率は、予定価格の87.745%以上とした。

²⁵⁷ 政府は、請負標準契約書も次のように例示した。

第1条（労働者の身分）①請負会社は、当該労働者の処遇について、労働基準法等の労働関係法令を遵守しなければならない。無断の解雇及び不利益を与えてはならない。

②請負会社は、現在、勤めている労働者に対し、特別な事情がない限り、雇用を承継する。

③請負会社は、特別な事情がない限り、請負契約期間中、労働者の雇用を維持する。

第2条（労働者の賃金）①請負会社は、予定価格の算定の際に適用した労賃単価に落札率を乗じた水準以上の賃金を支給しなければならない。

②請負会社が前項を不履行した場合、元請は解約が可能であり、今後、同請負会社は、入札参加を制限される。

第3条（法定負担金の反映）請負会社は、労働者の退職金、医療保険、国民年金、労災保険、雇用保険について関係法令の定めた金額を別途設けなければならない。

第4条（包括的再下請けの禁止）請負会社は、元請と締結した請負事業を包括的再下請けの形で行ってはならない。

第5条（請負会社の管理）元請機関は、請負労働者の労働条件の保護に関連する確約内容の履行状況を随時確認・指導することができる。

第6条（情報公開及び資料提出）①元請機関は、請負会社と締結した契約内容を公開することができる。

②請負会社は、四半期ごとに賃金支給台帳を元請機関に提出しなければならない。

請負労働者の雇用の安定や労働条件の保護を期することにした。各公共部門機関は、請負会社に対し上記の雇用・労働条件の維持・改善を履行しているのかを点検し、不履行の際に、請負契約の解約及び入札参加資格の制限を行うようにした。と同時に、請負労働者の利用できる衛生施設（休憩室、洗面台、シャワー室、洗濯、更衣室等）の設置また提供をしなければならない。

第4に、非正規労働者の雇用改善管理及び評価体系の構築である。公共部門の機関ごとに雇用形態別労働者数とその変化を公示させるとともに定期的に非正規労働者の労働条件実態調査を行い、労働条件の改善状況を分析・評価して更なる改善を誘導することにした。

第5に、正社員転換・採用の際に非正規労働期間のキャリア認定である。前職の経歴を分析しないで雇用形態という形式的な要素により賃金額を設定しないことである。

2 朴槿恵大統領時代（2013年～2015年現在）

2013年2月25日、朴槿恵氏が大統領に就任し、韓国で初めての女性大統領が誕生した。現在の政府は、発足の際に、「公共部門の常時・持続的業務を担当する非正規労働者の正社員転換等の雇用改善の推進」を国政課題として立てた。また、2013年9月5日には、国家政策調整会議において、「2013～15年無期契約職転換計画」を確定し、2015年までの3年間、計6万5000人の転換計画²⁵⁸をつくったが、各機関がその転換計画を踏まえて自ら転換計画をつくり2015年3月現在実行中である。

政府は、2013年4月、「公共部門非正規職雇用改善対策補完指針」を出している。補完指針の内容は、第1に、李前大統領時代の対策を再確認するとともに、期間制法の2年みなし規定の例外対象となっている者も、当該者の業務が常時・持続的であり、転換の必要性が認められる場合、関係省庁の協議を通じて転換の対象に含めること、また、政府出資機関の研究員は従来無期契約転換から排除されていたが、それを含めることである。無期転換の対象者が広がったといえる。第2に、間接雇用を直接雇用に転換する際に、賃金体系の設定、雇用契約の変更、人事労務管理等についてコンサルティングを持続的に提供すること、第3に、無期契約への転換実績等を公開するとともに、雇用改善の実績を上げている優秀な機関を模範事例として広報していくこと、そして第4に、自治体の場合、政府の対策に沿って、無期契約に転換された労働者の人件費は総額人件費に反映することである²⁵⁹。

また、政府は、2013年8月、「公共機関非正規職正規職（無期契約職）転換『ガイドライン』（案）」を発表した。それによると、無期契約転換者に対する人事管理として、第1に、公務員定員と同様の観点から無期契約者の定員を管理する。その際、職務分析を実施して無期契約者に職務と役割に相応しい業務を与える。第2に、各公共機関は、「無期契約労働者管

²⁵⁸ 2013年3万人、14年2万人、そして15年1万5000人の予定。

²⁵⁹ 総額人件費への反映は、処遇の安定性を確保する重要な措置であるが、他方、それに縛られて無期転換者の処遇改善が難しくなる問題もある（第8章参照）。

理規定」を整備し、それには総人員、部署・職種別定員・現員管理、採用要件及び手続き、報酬・手当・定年・服務管理・懲戒・雇用関係の終了事項等を入れること。また、勤務成績の定期的な評価体系を設けて優秀な者には成果給（一種のボーナス）等のインセンティブを与えることである。また、非正規労働者に対する人事管理として、既述のとおり、各公共機関は、2015年まで段階的に無期転換を完了するが、その後は非正規労働者の人数を凍結し、段階的にその数を縮小し、2016年以降はその人数を定員の5%範囲内に使用すること、さらには、一時的な業務量の増加等を除き、無期契約転換の業務に再び非正規労働者を使うことが原則禁止となった。

政府は、2014年6月27日、「政府出資研究機関研究非正規職の正規職転換ガイドライン」を発表した。期間制法の第4条では、契約労働者の2年以上雇用の際に無期転換したとみなすというみなし規定があるが、適用除外が設けられている。その一つが政府出資研究機関研究非正規労働者である。2013年4月に上記の「補完指針」が発表されたが、今回のガイドラインは具体的に無期転換の基準を明示したものである。転換のガイドラインの内容は、従来の無期転換基準とほぼ同じであるが、改めてそれを見ると、第1に、研究機関の設立目的にあう主要研究業務として過去2年以上あって、今後も引き続き持続すると予想される業務であること、第2に、正規の研究員と同一の研究業務を担当する非正規研究員として、このガイドライン配布前に当該機関と雇用契約を締結し勤務中の者であること、第3に、転換対象業務の定員を確定するとともに、各機関の内部基準に従い、正規研究員の採用手続きに準じた審査を経て対象者を選定すること、第4に、転換者数は2014年と15年均等にすること、第5に、転換後の人件費は総人件費に含めること、そして第6に、2017年まで適正範囲（20～30%）内に非正規研究員数を減らし、転換後は既存の正規研究員と同等な処遇を行うことである。第7に、正規研究員に転換された業務については、再び非正規研究員を使うことを原則禁止する、というものであった。このガイドラインは、大統領令により無期転換の対象外となっていた者を積極的に対象に含めたことに大きな意義があるといえよう。これにより、他の対象外の者がどれほど対象内に変更することに波及するかが注目される。

第2節 ソウル市の対応

非正規労働者問題解決に中央政府より積極的に取り組んでいる代表的な自治体はソウル特別市（以下、ソウル市という）である。革新系であり人権弁護士・市民運動家といわれる朴元淳（パク・ウォンスン）氏が2011年10月市長の補欠選挙で当選を果たした。朴市長は、「持続可能な発展と社会・経済の二極化の解消による社会統合を図るために非正規労働者問題に先導的に対応する」、「雇用構造及び労働条件の改善、脆弱労働者の福祉の増進等を通じて、『よい仕事の間』を造成して労働者生活の質を向上させる」²⁶⁰ことを目標に非正規労働者

²⁶⁰ ソウル市提供資料（2013）「市及び傘下機関非正規職の正社員転換」

の問題に取り組んでいる。

まず、同市の市役所と区役所で勤務する労働者の構成について見てみる。2011年7月末現在、全労働者数は6万917人であるが、そのうち、非正規労働者（7759人）の割合は12.7%であった。非正規労働者の中で、期間制（契約社員）は61.3%と最も多く、短時間（パートタイマー）は7.5%と少なく、残りの31.0%が間接雇用であった。

同市は、2012年3月「ソウル市公共部門1次非正規職雇用改善対策」を発表し、非正規労働者1367人を直接雇用・無期契約に転換した。同年12月「2次対策」を発表し地下鉄清掃員等の間接雇用6231人を段階的に直接雇用・無期契約に転換することにした。転換だけではなく賃上げ、定期昇給への適用、ボーナス支給、福利厚生適用もなされて実質的な処遇向上も図られた。それにもかかわらず、清掃部門だけで予算は年間5%減となったという。具体的にみると、間接雇用の際の1073億ウォン（人件費658億ウォン＋経費415億ウォン）から直接雇用の際の1019億ウォン（人件費765億ウォン＋経費254億ウォン）に減ったが、主要因は、直接雇用の際に経費が大幅に削減されたことである。

同市の非正規労働者問題解決策は、市及び傘下機関で働いている直接・間接雇用労働者の約7000人を2017年まで正社員化（無期契約化）・直接雇用化するもので、その対象者は、常時・持続的な業務に勤めている労働者である。

ソウル市の正社員（無期契約）転換基準は中央政府の指針よりも緩く、また、転換に伴う処遇の改善も大きい。それを具体的にみると、まず、第1に、転換基準を、年間を通して継続する業務として今後2年続くと予想される場合とし、中央政府の過去2年間と今後2年以上よりも緩い。第2に、対象者の範囲が広い。59歳までの契約労働者、また、勤務成績・態度等がきわめて不良ではない者が無期契約化とされるが、中央政府の場合、54歳までの契約労働者及び個人の成績・態度等による選別より、対象者の範囲が広い。第3に、処遇改善が図られた。転換の際に、中央政府の場合、雇用の安定のみが図られたが、ソウル市は、号俸制の導入・適用により毎年賃金が上がることになる。

図表 7-3 無期契約への転換基準及び処遇改善におけるソウル市と中央政府の比較

区分	ソウル市	中央政府
常時・持続的な業務の判断基準	年間を通して継続する業務として今後 2 年以上行政の需要があり続くと予想される業務	年間を通して継続する業務として過去 2 年あり、また、今後も持続すると予想される業務
年間を通して継続する業務の基準	契約労働者が年間 9 か月以上行う業務	年間 10～11 か月は契約労働者、残り 1～2 か月は正社員が代替する業務
転換の除外	・ 55 歳～59 歳までの契約労働者は無期契約化 ・ 60 歳以上の契約労働者	55 歳以上の契約労働者
転換方式	・ 対象者は原則無期契約化 ・ 勤務成績・態度等がきわめて不良の者のみ除外	・ 実績・職務能力・態度等を個人的に評価して転換
転換時期	2012 年 5 月 1 日一括転換	雇用契約の終了時点で個人的に
転換者の雇用改善	雇用安定+雇用の質改善 ・ 転換者に「号俸制」の導入：1～33 号俸（長期勤続者の優遇） ・ 賃金体系の改善により従来の「勤続加算給」を基本給に組み入れ ・ お盆・お正月の休暇費等の福利厚生の実施	雇用安定
転換除外者処遇改善	対象	契約社員全員
	内容	福祉ポイント 136 万ウォン、お盆・お正月休暇費 110 万ウォン、計 246 万ウォンを 12 に分けて毎月支給
		1 年以上と 6 か月～1 年未満を分ける
		1 年以上：福祉ポイント 30 万ウォン及びボーナス年平均 80～100 万ウォン支給

出所：ソウル市提供資料（2013）「市及び傘下機関非正規職の正社員転換」

注）福祉ポイントはプリペイドカードのようなものである。

ソウル市²⁶¹は、庁舎と事業所、また、市の出資機関に勤めている直接雇用の非正規労働者を 2012 年 5 月と 13 年 1 月にそれぞれ 1133 人と 236 人、計 1369 人を正社員に転換し、「公務職」と呼称することにした。公務職となった労働者は、主にソウル市役所、25 区役所、そして土木、治水、緑地等の 14 事業所に勤めている。

正社員転換は対象者にとって大変意義のあるものであった。何よりも「公務職」という呼称が公式に決まったからである。現業で勤めている労働者の呼称は、1991 年「日雇人夫」その後、「常用人夫」であったが、労働者の呼称改善の声を反映して、1999 年「常用職」に変更された。しかし、その変更は公式的なものではなかったため、依然として人夫といわれることもあった。文書上では、従来と変わらず、「現業職人夫」と書かれていた。韓国では、「人夫」という言葉は地位の低い人を指すもので、差別的用語である。銀行から融資を受ける際にも、職業欄にそれを書くと拒否されるか、求める額の融資をもらえないこともあった。また、子

²⁶¹ 以下、ソウル市の公務職の導入に関する内容は主に 2013 年 10 月 31 日にインタビュー調査した公共運輸労組ソウル地域公務職支部の李ウゴン事務処長へのヒアリング結果による。この場を借りてご協力に感謝の意を表す。

どもの学校関連で父母の職業を示す欄があるが、そこにどう書けばいいのか、「人夫とも書けず、また、公務員とも書けない」という辛い経験をしていた。

朴ソウル市長は、ソウル市の労働組合と懇談をする中で、呼称の問題を知り、その改善を図った結果、現業の労働者を「公務職」²⁶²と名付ける条例の制定を行い、ソウル市の直接雇用労働者、また、外注先労働者の直接雇用転換者にそれを適用することにした。同様の適用を各区役所（自治区）にも広げて行く方針である。

ソウル市は、公務職の導入及びそれに伴う処遇規定の導入とともに新規採用を積極的に行う予定である。従来、現業労働者の初任給が約 3100 万ウォンと比較的に高い水準であった。そのため、部門（例えば、道路事業部門）によっては 8 年間新規採用をしなかったこともある。その代わりに、事業の多くを民間企業に委託して、その企業に働く労働者が多くなった。2012 年 5 月 1 日付で正社員転換者の 1,133 人²⁶³の中で、各事業所の現業労働者は約 670 人であったが、直接雇用（旧「常用職」）は 178 人に過ぎず、残りの大半は委託先企業に勤めていた。委託先企業労働者の年収は平均 1500 万ウォンであった。賃金のほかに福利厚生はいつさいなかった。また、雇用形態は契約社員であった。ソウル市は、委託先企業の労働者を直接雇用し、従来の直接雇用労働者とあわせて、「公務職」に位置づけるとともに、1～33 号俸からなる新たな処遇規定を導入した。新規採用者は 1 号俸に位置づけられて、その後原則毎年 1 号俸ずつ昇給していくことになるが、その昇給額は年収ベースで約 100 万ウォンである。その結果、直接雇用転換者の年収は大幅にアップした。旧委託先企業労働者の年収の 1500 万ウォンから 2614 万ウォン（3 号俸基準）へと 74.3%も上がった²⁶⁴。それには、福祉ポイント、年次休暇の買い上げ、時間外手当等も含まれている。こうした公務職と新たな処遇規定の導入により、従来、初任給が高くて採用を控えていた現業労働者を直接雇用することができる環境となった。ソウル市は、以上のような正社員転換にかかる費用として約 62 億ウォンがかかるとみて、予算措置をした。ソウル市の担当者は、「正社員中心のよい仕事の場を提供することは、経済と社会の根幹を丈夫にするための人への投資であり」、「人への投資は、追加的な費用がかかる非効率的なものではなく、創造的付加価値を創り出す基盤となるという認識と哲学の転換が必要である」とコメントした²⁶⁵。また、対象の労働者の「労働能率も上がり、自矜心をもって仕事をする事ができている」という。

なお、正社員転換から除外される労働者（ソウル市本庁と事業所）に対しても、1 人当たり年間 246 万ウォンの福祉ポイント及び休暇費を支給することにした。

ソウル市の 26 の自治区の中で、条例の制定を通じて「公務職」の導入に踏み切ったのは

²⁶² 「公務職」にも様々な職種があるが、その職種名は、カギ括弧で示している。例えば、公園の緑地管理の場合、「公務職（公園緑地管理員）」と表記されている。

²⁶³ 転換予定は 1054 人であったが、実行は予定以上となったとみられる。また、2014 年 3 月 2 日ソウル市の「報道資料」によると、1369 人となっている。発表の時期により人数の変動がある。

²⁶⁴ 旧常用職の直接雇用者の賃金は、号俸制の同水準の号俸に組み入れられて、不利益が発生しないようにした。

²⁶⁵ ソウル市の広報誌「はいソウルニュース」2012.03.22。2015 年 3 月 11 日、インターネットアクセス。

2013年10月31日現在、3つに過ぎず、今後、他の自治区にどのように広がるのかが注目される。ソウル市と自治区、そして現業部門の労働組合として、公共運輸労組ソウル地域公務職支部（組合員、約1400人）があり、他の自治区にも条例制定を求めているが、いつそれが実現するかは見通しがつかないという。以上の公務職の設置と処遇規定の導入は、労働組合の働きかけよりもソウル市長の決断によるところが大きい²⁶⁶。

2014年3月2日現在、清掃、施設・警備、その他業務の分野で3883人の労働者が直接雇用されたが、それは転換対象予定者の65%に至る²⁶⁷。直接雇用に伴い、60歳または65歳定年²⁶⁸までに雇用が保障されるとともに、対象者の平均賃金も7.3%上がるという処遇改善も図られた。こうした直接雇用と処遇改善は、委託先企業への利益や経費等が省かれるので、追加予算措置なしにすすめられたという。具体的にみると、人件費は343億から397億ウォンに増えるが、委託先の利益・管理費等の所要経費が315億ウォンから260億ウォンに減り追加費用は発生しない。しかし、今後、賃金制度による定期昇給、福利厚生適用等により、追加費用は発生するものとみられる。

次に間接雇用労働者の処遇改善についてみることにする。ソウル市は、間接雇用について、2013年から2017年にかけて、第1次清掃業務、第2次施設・警備業務、第3次その他の業務に分けて順に6231人の非正規労働者を無期契約化することになっている。間接雇用労働者の中で、清掃労働者の占める割合は67.0%と圧倒的な多数である。また、ソウル地下鉄に勤めている清掃労働者は2689人と、全体の清掃労働者の65.0%を占めている。

【ソウル地下鉄清掃労働者の事例】

ソウル地下鉄の清掃労働者についてより具体的にみることにする。ソウル市は、ソウル地下鉄の清掃業務を担当する会社として、都市鉄道グリーン環境（都市鉄道公社の子会社、地下鉄5号線～8号線の清掃担当）とソウルメトロ環境（ソウルメトロの子会社、地下鉄1号線～4号線の清掃担当）をそれぞれ2013年4月1日と同年6月1日に設立した。

ソウルメトロ環境を中心に、無期契約化の前後の労働環境についてみることにする²⁶⁹。同社は、2015年3月現在、1481人の従業員を有して、24時間、120駅の駅舎、2114両の車両等を清掃している。まず、2013年6月無期契約化の前について見てみる。駅舎の清掃は、2011年までに在郷軍人会²⁷⁰が随意契約により行われた。事実上の清掃労働者の採用と労務管理は、

²⁶⁶ 労働組合は、この問題について、前の市長にも同様の要請をしたものの、実現することはなかったという。

²⁶⁷ 2014年3月2日ソウル市の「報道資料」

²⁶⁸ 公務員の定年は60歳であるが、高齢者適合業務と指定されている清掃、警備、駐車管理、運転等の定年は65歳である。後述のソウルメトロ環境は、ソウル地下鉄の清掃業務を担当する会社であるが、別途の法人としたのは、労働者の定年を65歳にするためだという。同社の親会社に当たるソウル地下鉄の定年は60歳である。

²⁶⁹ ヒアリング調査は、2013年11月1日、同社のジョジンウォン社長、安ギョップ処長、また、清掃労働者3人（べさん、ジョンさん、崔さん）、そして、2015年3月6日、ジョ社長、安処長及び朴ウンハ部長に対して行った。貴重なご協力に対し、この場を借りて感謝申し上げる。

²⁷⁰ 同会は、1952年設立されたが、1963年には「在郷軍人会法」の公布により法人化された。同会の目的としては、会員の相互補助による親睦向上、会員の公益伸張、そして国家発展と公益の増進への寄与が挙げられている。同

2つの駅を管理する管理長によって行われた。雇用契約書は作成するものの、そこには賃金の金額は記載されておらず、「時給がいくらかもわからなかった」。また、雇用契約書にサインするのみで当該の労働者に手渡されることはなかったという。アンケート調査の結果、14.9%の労働者のみが雇用契約書を手渡されたと答えた²⁷¹。在郷軍人会が3年ごとにソウルメトロと清掃請負契約を行うが、清掃労働者の雇用契約は毎年であった。そのために、清掃労働者は契約更新の際には雇用不安を抱えていた²⁷²。毎年の雇用契約の締結は「統制の手段だった」のである。また、そうした中、家父長的文化が蔓延していて、男性である管理長より人格冒瀆をされることもあったという。そして、管理長に文句を言う人は雇い止めになったり、他の駅に配転されたり²⁷³するなど人事権の濫用もあった。当時、定年は60歳であったが、その後、嘱託として雇われることもあった。そうするために管理長に「1年間の退職金を上納することもあった」という。

ソウル市は、地下鉄の清掃業務を2012年に公開競争入札にかけた。その結果、8社に落札された。清掃労働者と管理長は、ほぼそのまま8社の清掃請負会社に雇われた。賃金は、ほぼ最低賃金の水準であったが、会社間の違いはなかった。また、雇用契約や労働環境もほとんど変わらなかった。競争入札は、以前の随意契約を断ち切り、直接雇用への橋渡しの役割をしたとみられる。

2013年6月1日、ソウルメトロ環境の設立とともに、清掃労働者は直接雇用されるとともに、65歳の定年制が適用されることになり、雇用の安定が図られた。また、賃金も中小製造業の未熟練労働者の平均賃金に連動して支払うことになって23.6%も上がった。それにより、2013年度の賃金は、昼間の場合161万ウォン、夜間は180万9000ウォンとなった。また、それに年次有給休暇（15日）を取得しなかったときは有休の買い上げがあり、約80万ウォンの年収アップとなった²⁷⁴。また、職務手当が導入されて初年度6万ウォン、その後、1年ごとに2000ウォンが加算されていくことになった。なお、ソウルメトロ環境には、2015年2月12日現在、全国環境サービス労組（組合員602人）、全国民主女性労組（541人）、韓国鉄道産業労働組合（243人）という労働組合があるが、上記の直接雇用への転換と処遇改善は、労働組合の要求よりもソウル市長の方針によるものであった²⁷⁵。ソウルメトロ環境は3つの組合と個別に団交を行っているが、2014年の賃上げ率は3.8%であった。

会は収益事業も行っている。

²⁷¹ 韓国労働社会研究所（2012）「ソウル市『よい仕事の間』づくり基本方案の研究」（2012年ソウル市学術研究用役報告書）

²⁷² 当時の雇用不安の状況を次のように明かした。「いつも雇用不安を抱いて震えていた」、「会社に声をせれば首切りになるので、何の要請や要望も出せなかった」、「異議申し立てをすると、他の駅に配転されることもあった」、「管理長によく見られない人には雇用契約書が配れないのでそのまま雇い止めになってしまう」等である。

²⁷³ 配転先では、当該の労働者が前の駅舎で問題を起こしたとみなされ、人間関係が形成されない雰囲気があったという。

²⁷⁴ 以前は、有休の買い上げがなく、契約更新が近づく強制的に有休をとらせられたという。

²⁷⁵ 韓国では、2011年7月から企業・事業所レベルで複数労組の解禁を行った。それに伴い同社では従来の組合に加えて2つの組合ができて計3つの組合がある。複数労組前の組合は、名前だけで組合員のための有効な活動をしていなかったという。

以上の直接雇用・正社員化により「公務職」と呼ばれ、「用役（請負会社雇用）から解放された」、「自負心をもって働くことができている」、「人間的な待遇を受けているので、自負心も湧いてくる」等の声が清掃労働者からこぼれている。また、「私たちの仕事に対する態度も変わり」、「清掃も素晴らしい仕事」という意識が芽生え、いっそう仕事に励むことができたという。地下鉄の駅員や利用者も清掃労働者に対する態度もよくなった²⁷⁶。清掃労働者に管理長になる道も開かれた。管理長は社内と社外からほぼ同数で採用されている。2014年度、5人の管理長が社内から昇進されたので、5人の女性が初めて管理長²⁷⁷となり清掃労働者のモチベーションの向上にもつながっているという。

こうした正社員化と処遇改善により、従来請負契約よりも清掃業務にかかるコストが大幅に上がるのではないかと考えられるが、実はその反対である。直接雇用によって、請負会社の利益と一般管理費等が省かれて、2012年の試算ではソウル地下鉄の清掃だけで約30億ウォンのコストが下がると見込まれていた。

第3節 まとめ

韓国政府は、非正規労働者問題の解決には公的部門の率先垂範を通じて民間を引っ張っていくことが重要であるという考え方は、政権が変わっても同じであった。ビジネスフレンドリーといわれた李明博前大統領の時代でも公的部門の実態調査を踏まえて、「公共部門非正規職雇用改善推進指針」を示し、それに乗っ取って契約社員の無期契約転換をすすめた。転換の際には、非正規労働者の経験を踏まえて賃金の設定を行うようにした。また、公務員にあるお正月・お盆休暇ボーナス、福祉カード等の様々な手当も支給された。そして、清掃等単純業務の請負労働者の雇用安定・労働条件の改善を図るために、請負企業の変更の際にも雇用の継承、請負期間中の雇用維持等を守る請負契約の締結や違反の際の解約基準を定めた。

朴槿恵大統領時代も基本的に前の公共部門非正規対策が引き継がれた。2015年まで無期転換を完了するという目標の下で3年間かけて無期転換の手続きをすすめている。また、非正規労働者数を減らして2016年からはその数を定員（公務員と無期契約労働者の合計）の5%内に抑えるようにするとともに、無期転換した業務に再び非正規労働者を使うことの原則禁止、さらには2年無期契約の対象外となっていた政府系研究所の非正規研究員も対象となるようにした。

公共部門の非正規労働者対策を最も積極的に講じているのがソウル市である。それは、市長が革新系であり、非正規労働者問題の解決の重要性を強く認識していたからだといえる。公共部門の非正規労働者が求めている呼称の問題を解決するために彼らを「公務職」とする

²⁷⁶ 従来、駅員は、何かの片付けを頼む際に、「用役のおばあさん、こちらにきてこれを片付けて」という言葉から今は「おばあさま、こちら汚れていますので、片付けてくださいませんか」というふうに丁寧に接することになったという。また、「友達が地下鉄の清掃労働者になりたがっている」と、評判のよい職場になっているという。そして、「利用者の態度も優しくなった」。

²⁷⁷ 管理長の役職手当は15万ウォンである。

等の条例を制定した。また、呼称の変更だけではなく、無期転換の基準を国より緩めてより多くの人々が適用されるようにし、彼らの雇用の安定を図るとともに、定期昇給適用、様々なボーナスの支給等労働条件の改善に積極的であった。間接雇用の直接雇用化も精力的に進めたが、その第1の対象が地下鉄清掃労働者であった。家父長的な管理の下で雇用不安を抱えており、また、不正が多かった従来の請負契約を廃止し、地下鉄清掃事業を行う法人をつくってその会社が請負労働者を直接雇用した。それにより65歳まで雇用の安定を図るとともに、毎年増額する職務手当の支給を通じて生活保障につなげたのである。また、働きやすい職場環境も整いつつある。その結果、無期転換者は、自負心を持って仕事をし、「清掃も素晴らしい仕事」だという意識が芽生え主体的に自分の仕事に意義を感じ、いっそう、仕事に専念できるようになったといえよう。

第8章 労働組合の非正規労働者組織化と処遇改善運動

韓国の民主労総は未組織・非正規労働者を組織化する「戦略組織化」を展開している。2005年からの第1期は、50億ウォンの基金づくり（実際は22億確保）とともに組織化に人的にも財政的にも集中する運動を展開した。2009年からの第2期は、中小零細非正規労働者の組織化を中心に選択と集中を通じた戦略組織化、加盟・傘下組織の非正規労働者組織化の日常化を通じた組織文化の革新を進めていった。

こうした民主労総の戦略組織化にあわせて、産別・単組も非正規労働者の組織化に力を入れているが、ここでは、組合の組織化とそれによる処遇改善運動の実態について、大きな成果がみられた組合を中心に考察することにする。

第1節 学校非正規労働者の組織化と処遇改善運動：全国学校非正規労組と公共労組²⁷⁸

韓国では、1997年経済危機によって失業者が急増した。当時、大統領に当選された金大中大統領は、失業者を減らすために公共部門の仕事を増やしたが、その中の一つが給食等の学校の福祉分野であった。そこに勤めている労働者のほとんどが期限の定めのある雇用、いわゆる非正規労働者であった。その後、「小さな政府」という名の下で公務員の定員増が抑えられる中、学校給食の普及・無料化や教育の質の向上²⁷⁹及び教員の教育外の業務軽減の政策により学校の非正規労働者が急増した。労働組合は、最近、その非正規労働者を積極的に組織し処遇改善活動を強めている。その最新状況について見てみたい。

まず、学校の非正規労働者はどのように分類されているかについてみることにする。学校の教職員は業務により大きく教育活動と行政及び教育支援に分かれる。学校は、「教育公務員法」の第32条、「小・中等教育法」の第22条、「育児教育法」の第23条により、正規の教員や職員以外に、期間制（期間の定めのある）の職員や講師を雇うことができる。期間制職員は期間制及び無期契約労働者といわれその多くは学校給食を担当しているが、「学校会計職員」²⁸⁰に分類されている。講師は教員以外の者として外国語の講師等によって構成されているが、日本の「非常勤講師」に当たる。

韓国の「期間制及び短時間労働者保護等に関する法律」の第4条では、2年を超えて非正

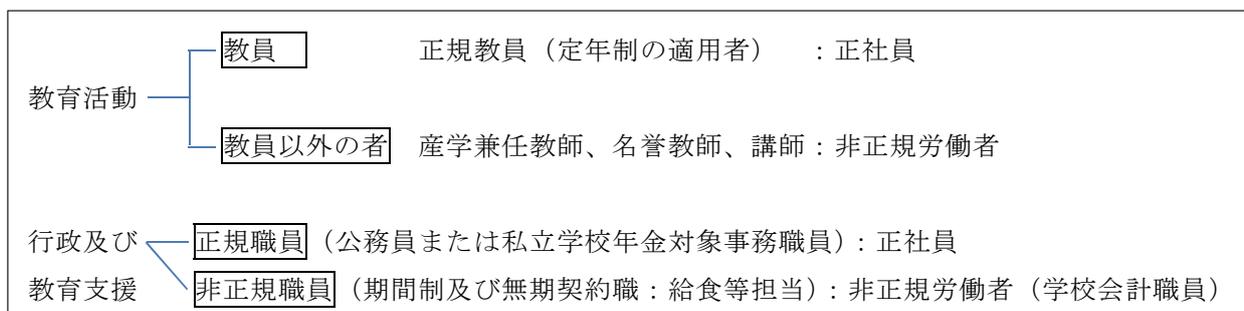
²⁷⁸ この部分は、2015年3月3日、全国学校非正規労組の李ユンゼ局長、また、同年3月4日、公共運輸労組（公共労組）全国教育公務職本部のベドンサン局長へのヒアリング調査を踏まえて書いた。両局長にこの場を借りて感謝申し上げる。

²⁷⁹ 放課後教育、スポーツ講師、各種特技適正教育の教科等が挙げられる。

²⁸⁰ 学校会計職員とは会計を行う職員ではない。小・中等教育法の第30条2項に、その用語が使われている。学校が独自に使うことができるお金のことをいうが、その財源は、国家の一般会計や自治体の教育費特別会計からの転入金、学父母が負担する経費、学校発展基金からの転入金、国家や自治体の補助金及び支援金等である。学校が採用するPTA職員が学校会計職員の最初といわれているが、1983年化学実験補助の採用・配置以降、多くの分野で採用された。PTA職員は学父母の負担する育成会費で雇われた。育成会費は義務教育とともに廃止された。小学校の場合1994年に廃止され、中学校は2002年に義務教育化されたが、市民団体の廃止訴訟等を経て各教育庁・学校がその存廃や額を自律的に判断することになっている。「育成会費」の名称は、1996年「学校運営支援費」と名称変更となった。教育人的資源部（2007年）「解明資料」（2007年4月13日）

規労働者を雇い続けると、期間の定めのない雇用にしたとのみなし規定がある。行政及び教育支援の非正規職員（学校会計職員）は、同条の適用を受けて2年を超えると無期契約労働者となる。しかし、適用除外も設けられているが、その一つが講師等であり、下の図表 8-1 で教育活動の教員以外の者がそれに当たる。

図表 8-1 韓国教育従事者の身分別分類



出所：国会議員ベゼジョン・民主労総公共運輸労組全会連学校非正規職本部（2014）「幽霊のような学校非正規労働職 教育に是非必要な尊重されるべき労働（学校非正規職職種別実態と争点分析）」

2014年現在、学校会計職員は14万2151人と、2008年の8万8689人より約94%増加した。一方、講師は2013年現在16万2196人と学校会計職員数より多いが、教科・特技、適性、放課後講師が13万1722人と、全講師の81.2%を占める。講師のほかに、産学兼任教師と名誉教師が44,970人いる。また、間接雇用の労働者は2万7266人であるが、主に清掃、警備の仕事をする人が多い。以上の37万6583人が学校非正規労働者と分類されているが、全教職員（約86万5000人）の42.8%を占めているという。

労働組合が組織してきた学校会計職員をより具体的にみると、次のとおりである。

図表 8-2 学校会計職員の職種区分

大分類	詳細職種
教務実務師	教務補助、化学補助、電算補助、司書補助、幼稚園教育補助等
行政実務師	行政補助、PTA職員、施設管理職、通学車両補助、売店管理、清掃員、当直専任職員、舎監等
授業実務師	初等介護講師、幼稚園終日班講師、特殊教育補助等
給食実務師	栄養士、調理師、調理員、配食補助等
福祉実務師	社会福祉士、生涯教育師、教育福祉士、専門相談員等

出所：教育部（2014）「2014年度学校会計職員雇用安定及び処遇改善案」

学校会計職員（2014年4月現在、14万2151人）の雇用形態をみると、無期契約労働者が10万7783人と全体の60.8%を占めており、無期契約未転換者は3万4478人と全体の24.5%、そして無期契約転換除外者は2万652人と全体の14.7%を占めている。教育部（日本の文科省に当たる）は「教育部管轄国立学校労働者管理規定」を定めて無期契約転換のルールを設けている。それによると、「学校長は、継続1年以上の常時・持続的業務に従事した期間制労働

者に対して転換評価を実施し、人事委員会の審議・議決を得て無期契約労働者への転換可否を決めなければならない。転換評価の際には、当該者の業務実績・職務遂行能力・職務遂行態度等を総合的に考慮しなければならないと記している。また、無期契約転換対象者は、既存の雇用契約が終了し、再契約の際に、無期契約に転換される。なお、学校会計職員の92.8%が女性である。

1 労働組合の組織化

韓国では学校非正規労働者の組織化をすすめている主な組織は2015年3月現在、3つある。「全国学校非正規労働組合（以下、「学非労組」という）」、「公共運輸労組全国教育公務職本部（以下、「教公労組」という）」、そして全国女性労組がある。3つの組合の変遷を簡単に紹介する²⁸¹。

2002年全国女性労組が初めて学校給食分野の非正規労働者を組織化した。それを機にいくつかの地域一般労組も組織化に取り組んだ。2004年民主労総の産別組織である公共連盟の傘下に「全国学校非正規職単一労組」が結成された。これらの組合は、2004年と2006年に政府の発表した「公共部門非正規職処遇改善対策」を媒介に学校の非正規労働者に関わる制度改善をすすめながら組織化に競合した。しかし、その時まで全国女性労組が最大組織であった。

韓国では、自治体の教育首長である教育監の直接選挙が導入されて、2010年、全国的に初めての選挙が実施された。その結果、16市道地域の中で6つの地域でいわゆる進歩的指向の候補者が教育監に選ばれた。民主労総は、選挙の過程で進歩的指向の候補者と学校非正規労働者の制度改善に関する協約を締結した。民主労総は、それを基に「非正規労働者のいない学校づくり」運動を展開し、組織化に力を入れた。全南地域調理師協会は、教育監の選挙に積極的にかかわり、支援した候補者が当選した。同協会は、全南地域のほぼ全学校を訪問し、当選した教育監の処遇改善の約束を学校の非正規労働者に伝えながら、労働組合に加入するように働きかけて約2000人から加入書を得る大きな成果を上げた。同教育監は、改めて処遇改善及び非正規労働者の組合活動を保障することを明らかにし、全南学校非正規労組の結成大会に参加して支持を表明した。同協会の積極的な選挙支援と組織化の主体は、2004年地域一般労組で活動した組合員であった。各地では、全南の取組をみて学校の非正規労働者組合員を束ねる全国単一組織の結成を求める動きがあった。2010年12月、「全国学校非正規労働組合推進委員会」が発足し、そこには各地の学校の非正規組合員約1万人が結集した。2011年2月には、「全国学校非正規労働組合」が結成された。そこには、「全国教育機関会計職連合会（全会連）」も参加していたが、結成の過程での問題で結成の1か月後に脱退し、現在の「公共運輸労組全国教育公務職本部²⁸²」をつくった。学非労組と教公労組は、その後、組織拡大を

²⁸¹ この部分は、李ジュホァン（2014）「学校非正規職の組織化事例」、韓国労働社会研究所『労働運動の代案模索—最近事例を通じてみた韓国労働運動の再活性化方案—』（第113次労働フォーラム14-08）所収。

²⁸² 当時は「公共運輸労組全会連非正規職本部」という名称であった。

図り、2015年3月現在、非公式推定で前者が約4万人、後者が約2万人の組合員を有しているとみられている。そのほか、全国女性労働組合、いくつかの地域一般労組の組合員を含めると、全国的に約7万人の学校の非正規労働者組合員がいると見られる。

学校の非正規労働者組合員を最も多く有している学非労組と教公労組は、結成後、最初の要求として教育監による非正規労働者直接雇用と号俸制賃金の導入を掲げた。教育監の非正規労働者直接雇用の要求は、学校会計職員の多くが各学校の校長によって雇われており、その学校の需要がなくなったら²⁸³、他の学校に配置転換されることはなく雇用不安を抱えていたが、雇い主を校長から教育監に切り替えることによって雇用の安定を図るためであった。また、号俸制賃金の導入は、低い賃金を上げるために毎年昇給する賃金を目指して要求したのであった。この2つの要求は、多くのストライキや集会等を経ながら、政府の中央省庁である教育部、各教育庁等との交渉を通じて、後述のとおり、実現しつつある。教育監の非正規労働者直接雇用は条例制定を通じて、号俸制賃金の導入は長期勤務加算金の導入及び引き上げを通じて不完全であるがすすめられている。

これほど短期間に組合員を増やした背景としていくつか挙げられよう。第1に、教育監の直接選挙を活用したことである。労働組合の支持候補者との政策協定と選挙支援により、その候補者が当選すると組合の要求と組合活動を認める。それがマスコミ等を通じて、学校の非正規労働者に伝わると、労働組合は積極的に組織化しやすくなる²⁸⁴。第2に、教育庁及び学校は、公共機関であるので、とりわけ法律を守らなければならない組織であるので、不当労働行為が少なく組織化がスムーズにいった²⁸⁵。違法行為に対しては、国政監査を通じて監視することができることも違法行為の未然防止となる。第3に、共有しやすい明確な目標を掲げていたことである。前記のとおり、組合の最初の要求は、教育監の非正規労働者直接雇用と号俸制賃金の導入であった。当時、学校の非正規労働者は、雇用不安にさらされており、また、処遇も極めて低い水準であった²⁸⁶ので、組合への共感を得やすく、「要求に対する爆発的なエネルギーがあったので」組合に加入する人が多くなった。第4に、雇用・労働条件及び業務の均質性である。雇用不安と低い処遇は、ほぼすべての学校の非正規労働者に共通していた。それは、学校の非正規労働者はその多くが国の政策によってどの学校にも多く雇われていたからである。特定の地域で成果を上げると、「組合ができるとこんなに変わるのだ」という認識が他の地域に広がりやすく、急速に組織化が広がった。第5に、民主労総の学校の非正規労働者に対する戦略組織化運動である。民主労総は、教育監の直接選挙にあわせて

²⁸³ 例えば、給食の調理員は、学生の人数によってその数が決まっているが、学生数が減ると調理員も減らさなければならない。

²⁸⁴ 従来は、労働組合が校長との交渉を通じて、労基法の違反等を指摘・是正するに留まり、上位組織である教育庁・教育監への交渉は考えていなかった。すなわち、教育監の使用性については認識ができていなかった。そのため組織化の広がりがなかったとみられる。

²⁸⁵ 韓国では、民間企業であれば、組合ができることを廃業、あるいはアウトソーシングして、組合員を解雇するので、組合結成や持続的活動が難しい。

²⁸⁶ 勤続1年も20年も基本的に賃金が同水準であった。

上記の要求を掲げて各地の様々な学校の非正規労働者組合を束ねて全国単一組織を作ったことが全国的に組織化運動を広げるのに資した。民主労総の地域組織が組織化に大きくかわり、また、民主労総に属している全教組（日本の日教組に当たる）の支援も重要であった。「学校非正規労働者の組織化が一種のブームになった」ほどであった。そして、第6に、組織化には組合員・組合幹部だけではなく市民活動家等のボランティアも多く参加し動いたが、その多くは特定の政治志向を持っていた。そのため、よりいっそう組織化への思いを強めて献身的に活動した。

組合員は、全非労組の場合、約60%が給食職種の者である。給食職種の者は非正規労働者の中でその人数が最も多いので、組合員数も最も多いが、そのほか、集団で仕事をするので一斉に加入しやすい雰囲気があり、多くなっている。教育行政職が約16%である。組合費は賃金の1%である。組合費はまだチェックオフを要求していないので、組合員がそれぞれCMS（Cash Management Service、自動振替）を通じて支払っている。組合費は本部の口座に振り込まれているが、本部に40%、支部に60%が配分されている。後述の処遇改善運動は、組合員だけではなく非組合員にも適用されているので、組合員になる積極的なメリットはないが、労働協約により、組合員が夏休み等で組合教育に参加するとその教育時間（2日間）は有給として認められる。また、労働組合が人事委員会に参加しているので、人事異動の際に、不当な取り扱いが回避される。以上の組織化と処遇改善運動により、組合員は心理的に安定し職業的に自負心を持つようになった。教育監に雇われる者として自分の職業を堂々と公にすることができる。社会的に認識も大きく変わり、職業的な満足度も上がったという。

2 処遇改善運動

学校非正規労働者に対する労働組合の組織化と処遇改善要求が急速に進んだ2010年以降、同労働者に対する処遇改善が顕著に表れた。主要なものを示すと次のとおりである。

2011年、お正月・お盆休み手当が新設されて年20万ウォン支給されることになった。また、長期勤務加算金が新たに創られて、勤続3年3万ウォン、その後3年ごとに1万ウォンずつ昇給し最大8万ウォンまで支払われる。

2012年、17市道のうち、4つの市道が条例を制定し、学校会計職員が教育監の直接雇用となり、基本的に雇用が定年まで保障された。次のように様々な手当も新設された。すなわち、通勤費（月6万ウォン）、家族手当（配偶者4万ウォン、子弟1人当たり2万ウォン）、子弟学費補助手当（年178万ウォン）、技術情報手当（栄養士、月2万ウォン）、特殊業務手当（司書、月2万ウォン）が新設された。また、長期勤務加算金の引き上げもあり、勤続3年5万ウォン、その後2年ごとに1万ウォン、最大13万ウォンとなった。

2013年、教育監の直接雇用とする条例の制定が9市道へ広がり、15市道では土曜日が50%有給となり、光州市と全南では100%有給となった。11市道では給食室危険手当が新設されるとともに、10市道では、お正月・お盆休み手当が20万ウォンから40万ウォンに増額され

た。

2014年、常時・持続的な業務に1年以上勤めている人を無期契約に転換し、法律規定の2年より1年早めに雇用の安定を図った。また、16の市道で教育監の直接雇用を定める条例が制定され、1道のみでその条例が制定されていない。それに伴い、従来、学校長単位で採用されていた学校会計職員の雇用は、市道単位で確保されるようになり、雇用はいつそう安定されるようになった。また、賃金制度も日給月給から月給に転換された。給食室危険手当の設置も16市道へ広がり、お正月・お盆休み手当（40万ウォン）の導入地域も15地域に広がった。長期勤務加算金も従来2年ごとから1年ごとに1万ウォン引き上げとなるとともに、上限も19万ウォンと上がった。それに今後2018年まで上限が引き上げられることになった（図表8-3参照）。

図表8-3 勤続年数別長期勤務加算金の月支給額の変化（単位：万ウォン）

勤続年数	2011	2012・13	2014	2015	2016	2017	2018	
3	3	5	5	5	5	5	5	
4			7	7	7	7	7	
5			6	9	9	9	9	9
6	4	11		11	11	11	11	
7		7	13	13	13	13	13	
8			15	15	15	15	15	
9	5	8	17	17	17	17	17	
10			19 以降同	19	19	19	19	19
11				9	21	21	21	21
12	6	10	23 以降同	23	23	23	23	
13				25	25	25	25	
14				27	27	27	27	
15	7	11	29 以降同	29	29	29	29	
16				31 以降同	31	31	31	
17					12	33	33	
18	8 以降同	13 以降同	35 以降同	35	35	35		
19				37	37			
20				39 以降同	39 以降同			

注：2011年及び2012年は、筆者が文章表現を数値化した。

出所：教育部（2014）「2014年度学校会計職員雇用安定及び処遇改善案」

以上が2010年以降すすめられてきた学校会計職員の主な処遇改善内容であった。韓国教育部は、2014年、次のような改善案²⁸⁷を公表した。主な内容だけを見てみると、第1に、2013年4月1日、学校会計職員の中で無期契約転換対象者の転換率71.2%を2014年末に100%に引き上げて転換を完了する。それにより、学校会計職員は原則60歳定年まで雇用が保障され

²⁸⁷ 教育部（2014）「2014年度学校会計職員雇用安定及び処遇改善案」

ることになった。第2に、無期契約に転換された常時・持続的な業務に欠員が生じた場合、再び非正規労働者を使用することを原則的に禁止する。学生数などの減少により雇用削減要素が発生しても教育庁レベルで雇用を確保し、雇用不安を最小化するとしている。第3に、上記のとおり、長期勤務加算金が2018年までに引き上げることになったが、それにかかる費用が7889億ウォンと見込まれているが、政府がそれを支援することにした。第4に、賃金体系を栄養士・司書とそのほかの職種に2つに分けて単純化した。栄養士・司書の初任給は169万5530ウォン、そのほかの職種は144万6920ウォンとなり、それに長期勤務加算金と通勤費が加えられる。栄養士・司書の場合、技術情報手当2万ウォンが加算される。

以上、2010年以降、学校会計職員雇用に対する雇用の安定と処遇改善が急速に進められてきたが、それは労働組合の組織化と運動の成果によるところが大きいとって過言ではないだろう。労働組合の組織化が本格化する前は、そのような取組がほとんどみられなかったからである。

ただ、いくつかの課題も残されている。第1に、講師に対する組織化である。学校会計職員に対する組織化はかなり進展し上記のような成果を上げてきたが、学校会計職員より数が多いにもかかわらず、期間制法の2年みなし規定適用外となっている講師²⁸⁸に対する組織化はそれほど進んでいない。そのため、講師の雇用安定や処遇改善に顕著な動きが見られない。講師に対する組織化が最も大きな課題である。第2に、間接雇用労働者の組織化である。全体数は少ないが、増加し続けている間接雇用労働者の組織化である。その数は、2014年現在、清掃、警備等を中心に2万7266人といわれている。講師と間接雇用労働者の組織化には限界もある。学校は全国に約1万1000校あるので、アプローチするのにかなりの人手や時間がかかる。第3に、学校会計職員の処遇は大きく改善しているものの、同職種（例えば栄養士）の公務員に比べると、勤続年数が長くなるほど、その差は開く一方である。学校会計職員栄養士の勤続1年の賃金は公務員（正社員）の66.5%に達しているが、勤続20年になると41.5%に過ぎない。第4に、組合員に対する組織維持・強化も困難である。組合員は学校ごとにおおむね10～15人くらいいる。職種がきわめて多様であり、職種別に求めることが異なる。組合員の中でも異質感があるので、同じ目標や方向性を持ちにくい。さらには、交渉の相手が各自治体の教育庁・教育監であるので、組合の交渉相手の使用者が異なっている。第5に、「教育公務職法の制定」である。労働組合は、学校非正規労働者が学校の主体であること、使用者の明確化と雇用不安の解消、各地の不均等な処遇等の全国統一化、正社員との格差解消を図り、公教育の質を高めるために教育公務職法の制定を主張し、2年前に国会に法案を提出し国会議員に通過を働きかけている。その制定を学校非正規労働者問題の根源的解決とみなしている。第6に、公平性と財源の確保である。上記のとおり、学校会計職員に対する組織化と処遇改善運動により、低かった同労働者の雇用安定と処遇改善が図られたが、今後、そう

²⁸⁸ 期間制法の第4条「2年みなし規定」の対象外として、「専門的知識・技術の活用が必要な場合やそれに準じる合理的な事由があつて大統領令の定める場合」等が挙げられているが、学校のほとんどの講師はこれに該当する。

ではない講師との公平性はもちろんのこと、雇用不安と低い処遇にさらされている民間労働者との公平性をどのように確保するかが課題である。また、処遇改善には財源の確保²⁸⁹が求められるが、それに対する納税者の理解をどこまで得ることができるかも大きな課題であろう。

第2節 清掃労働者の組織化と処遇改善運動：公共労組²⁹⁰

1 清掃労働者の組織化

公共労組²⁹¹は、2009年から、未組織非正規労働者の組織化運動を展開した。主な対象はソウル地域中小病院・医院、全北地域の介護労働者、ソウル地域大学の非正規労働者、光州全南地域自治体の非正規労働者、仁川空港非正規労働者とし、2年間、予算と組織家を投入した。そのうち、大学の非正規労働者についてみることにする。

大学の非正規労働者を組織化する担当は、公共労組のソキョン（ソウルと京畿道・仁川の縮語）支部²⁹²であった。同支部は、2007年7月にスタートしたが、高麗大学の清掃労働者は、公共労組の全国施設管理労組によって2004年組織されていた。清掃請負事業者と同大学との間に請負契約を締結する中で、定年短縮がすすめられて集団雇い止めが心配となり組合結成につながった。組合の闘争により定年を68歳とする労働協約が締結されて雇用が保障された。

同組織化の運動により、2010年1月梨花女子大学、同12月弘益大学等の16大学の清掃労働者が組織されたが、こうした組織化成功の要因として次の4つが挙げられる。第1に、清掃労働者に対する労働法教育と集団交渉・共同闘争の展開である。これを通じて、労働者意識を高めることができた。さらには、最低賃金以上の賃上げ、労働協約の上方平準化等の成果をあげることができたが、それが組織化のアピール要素となり、組織化が急速に進んだ。第2に、現場組織化チームの構成と活動である。同チームは、オルガナイザー、進歩政党、市民団体、学生団体によって構成され、効果的に組織化をすすめることができた。第3に、支援学生の組織化支援活動である。学生は、キャンパスでキャンペーン団を構成して清掃労働者の支援必要性を訴えるとともに、フォーラムを開催して問題の共有化を図った。第4に、「暖かい食事権利（タトッタンバパンキ権利）」キャンペーンである²⁹³。清掃労働者が劣悪な

²⁸⁹ 韓国では目的税として教育税法がある。適用対象は、次のとおりである。金融・保険業者の収益金の1000分の1、個別消費税の100分の1、交通・エネルギー・環境税の100分の15、酒税の100の10である。

²⁹⁰ ヒアリング調査は、2013年10月29日、同支部の金ジンラン次長、朴ミョンソク支部長、30日、同支部のソウル市立大学分会のユンセヨン分会長ら、弘益大学分会の李スッキ分会長ら、そして、2015年3月2日、同支部の金ジンラン次長、金ユンス次長、イムソンリョル部長に対して行った。ご協力に対しこの場を借りて感謝申し上げます。

²⁹¹ 公共労組は、2006年11月30日、公共部門で働く労働者によって結成された単一労働組合であり、正式名称は、「全国公共運輸社会サービス労働組合」である。公共労組は、公共運輸労連を上部団体とし、民主労総に加盟している。2009年組合員数は3万6000人である。

²⁹² ソキョン支部は、2006年7月11日に結成されたソウル・京仁公共サービス労働組合が前身であり、公共労組の結成を機に、現在の「ソキョン支部」と再編されたが、正式名称は「ソウル京仁公共サービス支部」である。2012年現在、組合員は清掃労働者を中心に約1400人を数える。

²⁹³ 清掃労働者は、休憩室もなく臭いや火災の恐れ等があるとの理由によりお弁当の冷たいご飯を食べなければなら

労働条件を改善し、せめて暖かい食事をとることができる環境をつくる必要があるとのキャンペーンを展開し、清掃労働者の支援への共感帯を広げた。キャンペーンは、清掃労働者の行進・実態調査、歌合戦、署名運動、各種映像の上映やチラシの制作・配布等である²⁹⁴。

具体的な組織化プロセスをみると、まず、第1に、組織化のターゲットとなる大学を選ぶが、その際、組織化を支援する可能性のある学生団体が存在すると優先順位が上がる。第2に、主なオルガナイザーと支援学生が清掃労働者の休憩室を訪問し、労働条件の実態調査²⁹⁵とともに清掃労働者との友好関係づくりを通じてリーダーを発掘する。第3に、清掃労働者の出勤時間にあわせて最低賃金、労働組合のことについて秘密裏に知らせる。第4に、秘密裏に組合加入を働きかけて、過半数の労働者が加入すると公然化を図って組合を設立する。

このような組織化により、2015年3月現在、16大学²⁹⁶の清掃労働者を組織し、組合員は約1700人を数えている²⁹⁷。

図表 8-4 ソキョン支部の大学清掃労働者組織化と組織化の主な要因

2004年7月	高麗大学（約300人）	定年短縮による雇い止め問題→定年延長
2007年9月	聖心女子大学（約60人）	一方的雇い止め問題→雇用承継
2007年10月	徳聖女子大学（約60人）	現場管理者の非人格的な取り扱い
2008年1月	延世大学（約330人）	定年短縮による雇い止め問題→復職、請負会社の倒産による未払い賃金の勝ち取り（大学支払）
2009年8月	東徳女子大学（約60人）	元請の不当な業務指示と解雇脅迫→改善？ 2010年新しい請負会社による解雇公言→雇用承継
2010年1月	梨花女子大学（約160人）	不当な仕事指示、低賃金、劣悪な休憩室、土曜日勤務→改善？
2010年12月	弘益大学（111人）	雇い止め→雇用承継、大幅賃上げ等の処遇改善

以下、中央大学、クアウン大学、Kaist、ソウル女子大学、西江大学等の9大学は省略。

組織化の主な要因は、何よりも毎年請負会社の変更に伴って発生しうる雇い止め等の雇用不安であった。

大学の清掃労働者の組織化は、大学ごとにその期間やプロセスに違いがあるが、社会的に最も関心を集めた弘益大学の事例について簡単にみることにする。

なかった。同キャンペーンでは2010年3月から写真展、パフォーマンス、証言等が駅や病院などで行なわれた。韓国では、「冷たいご飯」は、冷遇される時に象徴的に使われる言葉であり、その反対の「暖かい食事」は誰からも共感が得られる言葉である。キャンペーンは、コメディアン等の有名人が加わることで、社会的に注目された。こうしたキャンペーンにはソウル地域の15大学の学生も参加した。

²⁹⁴ 李スンウォン・ジョンキョンウォン（2011）『私たちが見えますかー弘益大学清掃・警備労働者の物語ー』ハンネ。

²⁹⁵ 実態調査は、事業場と労働者個人の属性、雇用契約及び賃金等の労働条件、食事及び休憩室、人権侵害及び労働組合の必要性等の項目に基づいてすすめられた。

²⁹⁶ 1つの大学病院も含まれている。

²⁹⁷ 公共労組ソキョン支部（2014）「2014年定期代議員大会」

【弘益大学の事例】

弘益大学の清掃労働者の組織化は、2010年6月から12月2日までというきわめて短い期間で実現したが、その要因として次のことがあげられる。第1に、組合が結成されていた他大学の清掃労働者がオルグに参加し自分の組合活動・組合の効果を伝えたので、弘益大学の清掃労働者が組織化について納得しやすかった。第2に、弘益大学の清掃労働者は、他大学より平均年齢が若く今後長く勤める労働環境を早く改善したいという思いが強かった。第3に、劣悪な労働条件であった。月給が75万ウォンと賃金が低く、また、労働時間が長かった²⁹⁸。食事補助として1日300ウォンしか支給されなかった²⁹⁹。そして、清掃以外の仕事、例えば引越しに動員されることが多かった。第4に、定年短縮のうわさである。当時定年が63歳であったが、それを61歳に短縮するといううわさがあり、雇用不安があった。そして、第5に、蔑視・無視されていたことである。「おい」、「おばさん」、そのほか、俗語で呼ばれる等の人権無視が常にあり、それが最大の不満であり、短期間のうちに組合結成に至った最大要因であったといわれる。

弘益大学の組織化は、6か月という短期間に実現したが、労働組合発足の直後、清掃請負会社の変更に伴い、労働者は仕事を失われる危険性が浮上した。大学が12月31日に終了する契約を更新しないという通知を清掃請負会社に示すとともに、既存の契約内容で3か月契約延期を同会社に申し入れたものの、同会社は、採算が合わないとの理由でそれを受け入れることができないと拒否したためである。したがって、労働者は、12月31日付で雇用の打ち切りになると心配していた。

弘益大学分会は、12月10日から請負会社と4回団交を行ったが、会社は、12月3日に大学から12月31日付けで清掃請負契約が満了するとの通報を受けたことを告げて、交渉の当事者ではなくなるとの姿勢を示した。その中で、請負会社は、3か月の契約延長を申し入れた大学に対して、組合の要求を踏まえて、時給の5.1%引き上げと契約延長終了後の雇用継続を打診したが、受け入れられなかった。その結果、請負会社は12月31日付で大学から撤収し、清掃労働者らの170人は2011年1月1日から何の保障もなく大学に残されてしまった³⁰⁰。

労働組合は、雇用継続と不当労働行為の是正等を求めながら、1月3日から座り込み抗議を行った。座り込み抗議は、テレビ、新聞、インターネット、ツイッター等を通じて多くの人々に伝えられた。世論の後押しもあり、大学は、新しい請負会社が2月19日公共労組と次

²⁹⁸ 労働時間は8時から18時までであるが、授業の前に清掃を終えるためには7時前に出勤する日が多かった。また、休憩時間が11時から14時、15時から16時まで、2回設定されており、その時間は労働時間にカウントされない。しかし、休憩時間は、指定されたところで待機しなければならず、また、仕事を指示されればそれを行っていた。外出しようとする外証をもらわなければならなかった。事実上、拘束された労働時間だったという。労働時間は月曜日から金曜日までであるが、週末に特別勤務を行っても割増手当を支給しないばかりか、実労働時間より少ない手当が大学から別途支給されていた。

²⁹⁹ 清掃労働者は、紙等を集めてそれを販売し食事代としていた。大学は「大学発展基金」にしたいとのことでそれを取り上げる代わりに、食事補助として一日300ウォンを支給した。ちょうど紙等の販売金に匹敵する金額であった。食事補助を行ったことで、食事時間に外出を禁止していた。

³⁰⁰ 労働者は自ら1月1日も出勤したが、それは従来請負会社が変わっても雇われ続ける慣行があったからである。

のような労働協約を締結することを認めざるを得なかった。

第1条（雇用承継）会社は大学の清掃、保安、施設担当の組合員を2011年2月21日付で雇用を承継する。

第2条（労働時間）会社は労働時間を1日8時間、週5日を原則とする。

第3条（賃上げ）清掃組合員には時給4,450ウォン、基本給930,050ウォン³⁰¹とする。また、食事補助費として月5万ウォン³⁰²を支払う。

第4条（専従者）会社が、組合が指名する者1.5人の専従者を認める。分会事務室を提供できるように最善を尽くす。

第5条（労働協約の準用）会社は、2011年大学関連事業場の集団労働協約を準用し、独自の補充協約の団交に誠実に応じる。

こうした労働協約の締結が結ばれることになった要因は次のことが挙げられる。第1に、公共労組と分会の団結力である。49日間、ソキョン支部と分会が総力を投じ、座り込み抗議と他大学組合員との連帯等が続けていく団結力が最も大きな要因である。第2に、社会的世論である。清掃労働者の劣悪な労働条件が知られて多くの市民が関心を示すとともにカンパ等の支援³⁰³を惜しまなかった。第3に、公共労組の経験とリーダーシップである。効果的な座り込みプログラムの企画と遂行、朝、昼、夕方の宣伝広告と記者会見のリレー、大規模集会の開催等をあげることができる。

2 処遇改善運動

公共労組は、清掃労働者の組織化とともに集団交渉を通じて、組合員の処遇改善を図っている。集団交渉は、公共労組と清掃労働者の組合員雇い主（2013年3月22日現在、11社）が一つの場に集まって行う交渉のことをいう。集団交渉は、2010年7月、公共労組の中に「集団交渉企画団」を構成して具体化されて10月からスタートした。当時、集団交渉は、3つの分会がある大学の請負会社に対して行ったが、最初は不調に終わり、翌年2月、争議調整申請³⁰⁴をするとともにストライキの賛否投票を経て94.9%の賛成でスト権を確立した。また、組合は、当該の大学で闘争支援の署名活動を行い、3日間、約3万の署名を集めることができた。3月14日よりストや座り込み抗議等をして3月19日から高麗大学をはじめ、次々と暫定合意案が得られた。4月に合意案の受け入れに対する組合員の賛否投票を行い、91.8%で可決した。その結果、4月26日、労使の間に集団交渉の賃金及び労働協約調印式が行われて交渉は妥結した。

以上のように、集団交渉はストライキや座り込み抗議等を経て勝ち取ったものであると言

³⁰¹ 従来の75万ウォンに比べると大幅賃上げである。

³⁰² 従来、約1万ウォン（1日300ウォン）に比べると大幅増である。

³⁰³ 約300の団体や個人がカンパに参加した。

³⁰⁴ 韓国では、合法的な争議をするためには、争議の10日前に、管轄の労働委員会に調整を申請しなければならないことになっている。

えよう。集団交渉は、毎年目標を定めてすすめられている。2011年の場合、第1に、分会の団結拡大を通じて闘争力を極大化する、第2に、闘争を通じて最低賃金以上の賃金の獲得と賃金及び労働協約の上方平準化を図る、第3に、支部の闘争力を組織の強化及び拡大等に効率的に配置する。そして、第4に、大学の清掃労働者全体の「労働基準」をつくり、それを支部の影響力拡大につなげ、また、「暖かい食事権利」運動の成果を労働協約に反映してさらなる組織拡大を図ることであった。2011年のキャッチフレーズは、「最賃ではなく生活賃金の保障!」、「ちゃんと休めるところ、食事するところの保障!」、「真の社長（元請の社長をいう：呉）、大学の総長が賃金と雇用の責任をとれ!」というものであった。以上の集団交渉により、毎年の賃金は、最低賃金を上回っている。例えば、2011年の場合、協約賃金は時給4600ウォンと、最賃の4320ウォンより6.5%ポイント多く、2012年の場合、5100ウォンと、最賃の4580ウォンより11.4%ポイント多い。また、2013年の場合、5700ウォンと、最賃の4860ウォンより17.3%ポイント多く、2014年は6200ウォンと、最賃の5210ウォンより19.0%ポイント多かった。協約賃金額は、毎年、最賃を上回る割合が高くなっている。

公共労組は、元請に当たる大学に対しても要求案をつくって提出しているが、大学側の拒否により交渉までには至っていない。とはいえ、大学側は、その要求案を完全に無視することは難しいとみられる。それは、上記の集団交渉の協約内容や「確約書」・「確認書」を見る限り、組合の要求案がかなり反映されているからである。2013年、集団交渉の元請に対する要求案を簡単にみると、次のとおりである³⁰⁵。第1に、学内非正規労働者の生活賃金に対する大学の責任（生活賃金が保障される水準の請負契約の締結、時給6100ウォン）、第2に、学内非正規労働者の雇用及び労働条件に対する大学の責任（雇用承継の盛り込んだ請負契約等）、第3に、労働安全に対する大学の責任、第4に、労働基本権の保障に対する大学の責任、第5に、労働人権に対する大学の責任、そして第6に、大学と組合との間に労使協議会の設置である。こうした要求内容の中で、賃金と雇用承継³⁰⁶は、政府が公共機関に示した「用役労働者の労働条件保護指針（2012年1月）」の内容とも相通じるものであり、私立大学であっても、無視できないとみられる³⁰⁷。

公共労組は、以上のように、大学清掃労働者を組織化し、処遇改善活動を強めてきたが、その成果を次のようにまとめることができる。第1に、何よりも雇用の安定である。労働協約³⁰⁸により、会社は、雇用承継、勤続年数、労働条件の承継、労働協約、労働組合の承継に

³⁰⁵ ソキョン支部（2012）『2013年支部集団交渉資料集』

³⁰⁶ 賃金は中小企業中央会が発表する製造業の一般労働者の賃金を基本給にすること、また、特別の事情がない限り雇用を継承することが指針に明示されている。

³⁰⁷ 雇用労働部は、実際、大学に連絡をとり、保護指針を守っているかどうか調査を行っているが、それが大学に指針に従わなければならないというプレッシャーを与えているとみられる（2015年3月5日、雇用労働部の担当者ヒアリング）。

³⁰⁸ 2013年公共労組ソキョン支部と8大学清掃請負会社との間に締結されている労働協約の第35条は次のような定めがある。すなわち、「1. 会社は、休・廃業、分割、合併、譲渡、移転、組織改編、請負契約の満了、業種転換

ついて責任を負うとの規定があり、組合員の雇用は定年の70歳まで守られることになっている³⁰⁹。雇用安定は、元請の大学からの「確認書」³¹⁰や「確約書」³¹¹によっても裏付けられている。2014年8～9月にかけて行った雇用労働部の調査によると、大学と清掃事業者との請負契約の中で、清掃労働者の雇用承継が明示されている割合は国公立大学70.5%、私立大学28.4%であった³¹²。上記のとおり、雇用労働部は、2012年1月16日、清掃労働者の労働条件を改善するために、公共部門の団体が清掃請負業者と契約を締結する際に、「特別な事情がない限り、雇用を承継する」という雇用承継を明記するようにガイドラインを示したが、これも公共労組の運動、特に弘益大学のストライキが大きく影響したとみられる。第2に、最も劣悪な労働条件の下にいた清掃労働者等の底辺労働者の賃金を最賃以上の水準に引き上げることができるとともに、国の法定最賃引き上げにも影響を及ぼした³¹³。第3に、清掃労働者の労働環境を改善し、上方平準化を図り、統一基準を作り出している。それまでに大学ごとに清掃労働者の労働環境は違っていたが、高いところにあわせて平準化を行い、それを労働協約に盛り込んで統一基準を作った³¹⁴。第4に、労働三権を守り抜く闘争と位置づけられている。2011年7月から企業・事業場レベルの複数組合設立の解禁と交渉窓口一本化に伴う御用組合の設立や組合活動の制約がある中で、事業主が、同組合が唯一団交主体であり、自律交渉の当事者³¹⁵であることを認める労働協約が締結されることによって、労働三権が守られて

等によって組合員の身分に変動が生じる場合、必ず30日前に組合に通報し事前合意しなければならない。2. その場合、会社は十分な補償と事後対策を講じなければならない、雇用承継、勤続年数、労働条件の承継、労働協約、労働組合の承継について責任を負う。」

³⁰⁹ 労働協約の第21条には、「組合員の定年退職は満70歳になる年の12月末とする。」と定められている。

³¹⁰ 例えば、延世大学は、2012年12月3日に次のような確認書を公共労組に提出した。「1. 2013年、清掃、警備、駐車管理の請負に関する公開入札の際に、労働組合を弾圧したり、不当労働行為を行ったりした請負会社とは再契約をしないことを約束する。2. 請負会社が延世大学の非正規労働者の雇用を承継するように保障する。また、労働条件の引き下げが行われないように既存団体との協約を承継し、2013年大学事業場の集団交渉に誠実に参加するようにする。」

³¹¹ 2009年12月24日、高麗大学の2010年清掃請負事業に落札した2つの企業とは次のような確約書を取り交わした。「公共労組と会社は相互信義、誠実の原則に則り次のように遵守、履行することを確約する。1. 会社、現在、高麗大学で勤めている労働者の自由意思を尊重して雇用を承継し、組合員の定年を70歳とする。2. 会社は、現在の請負会社が公共労組と締結した労働協約を承継し、以後の交渉に誠実に臨む。3. 会社は、現行の食事補助費35,000ウォンの支払を保障し、以後、2010年団交で協議する。4. 会社は、労働協約に明記されている組合専従者(各社1名、計2名)及び厚生福祉基金月60万ウォン、春期、秋期の組合団結大会等の組合行事の際に、貸し切りバスの提供及び使用経費等を積極的に支援する。」公共労組ソクヨン支部「2009年事業報告」。

³¹² 雇用労働部(2014)「報道資料：大学清掃用役実態調査結果」。

³¹³ 韓国の最賃は、雇用労働大臣が毎年3月31日、最低賃金審議会に審議を要請すると、同会は要請を受けてから90日以内で審議し最賃案を出すと、同大臣が8月に最終決定を行い、決まることになる。集団交渉は4月に調印式を行い、終了するので、最賃審議にも少なからぬ影響を及ぼすと伝えられる。

³¹⁴ 2013年の「大学事業場集団交渉：賃金協約・団体協約」によると、先任権の適用、公正採用の原則及び著しい組合活動妨害の恐れのある者に対する組合の拒否権、定年70歳、休職・懲戒規定の明確化、解雇の制限(障害により職務に耐えず回復可能性のない場合、医師の診断書添付にて解雇を認めそれ以外は不可)、雇用の保障、法定以上の労働時間と休日・休暇確保、福利厚生、職場内の暴力・暴言の禁止及び予防策、安全衛生と災害補償(組合員の作業中止権の認定)等が示されており、集団交渉に参加する事業主の組合員がいる全事業場に該当することによって統一化が図られている。

³¹⁵ 労働組合及び労働関係調整法の第29条2項により、同一事業場に組合が複数ある場合、組合自ら交渉窓口一本化を図ることが定められているが、事業主が交渉窓口一本化の手続きを求めない場合、それぞれの組合と団交をすることになる。「自律交渉」とは、このことを指しており、仮に複数組合がつけられていても、事業主は公共労組と交渉をしなければならない。

いる³¹⁶。第5に、社会的連帯の強化である。各大学に非正規労働者の闘争を支援する団体が構成されている。大学側の不当労働行為等には学生団体や地域の市民社会団体等との連帯をつくって、対抗することができる。組合・組合員も授業料等の校内問題について、学生らとの連携をつくり支援している。このような連帯ができるのは、公共労組が個別の大学を超えた組織として集団交渉をすすめているからと言えよう。そして、第6に、元請である大学の使用者性を求めて正社員化の闘争を展開している。大学は依然として交渉のテーブルには付いていないが、争議が発生すると交渉に応じることもある。中長期的に直接雇用・正社員化を求めていく闘争も準備している。

第3節 自治体非正規労働者の組織化と処遇改善運動：忠南地域労組³¹⁷

韓国の中中部地域である忠清南道（以下、「忠南」という。日本の県に当たる）には、忠南地域労組³¹⁸があるが、民主労総・民主労総忠南地域本部に属している。同労組は個人加盟地域単一労組³¹⁹として2001年結成されて、2015年3月現在、約2000人の組合員、40支部を有している。忠南では16市郡（日本の市町村に当たる）があるが、そのうち10市郡³²⁰の非正規労働者を同労組が組織化している。非正規労働者組合員は約850人である。

同労組は、2011年より「戦略組織化」の一環として、市郡の非正規労働者を組織化することを決めて、4年の間にすべての市郡2300人非正規労働者の約4割を組織化した。これほど短期間に市郡の非正規労働者を組織化したのは、韓国の中で、数少ない。ここでは、同労組の組織化と処遇改善活動についてみてみたい。

1 自治体非正規労働者の組織化

忠南地域労組が自治体非正規労働者（ほとんどが無期契約に転換された）に対して組織化を始めたのは2011年であった。前年、忠南地域労組は、民主労総忠南本部（連合の地方連合会のような組織）及び全国公務員労組とともに「非正規のない忠南創り運動本部」を立ち上げた。2011年2月、ある自治体の無期契約労働者から労働相談が寄せられた。それを機に、無期契約転換労働者を戦略的に組織化するために、「忠南無期契約職対策委員会」をつくり、

³¹⁶ 組合活動の保障、勤務中の組合会議・教育等への参加認定、不当労働行為の禁止、産別交渉への誠実な対応義務、専従者の確保（組合員数に応じて1～3名、事業主の賃金支払い）、組合事務室及び休憩室の確保等、労働三権の行使に必要な事柄を労働協約に定めている。

³¹⁷ この部分は、2015年3月5日に忠南地域労組の金ボンジン委員長に対するヒアリング調査と提供資料によっている。ご多忙の中、3時間以上もお話し頂いた同委員長にこの場を借りて感謝申し上げる。

³¹⁸ 韓国で地域労組あるいは地域一般労組が初めて結成されたのは2000年釜山地域一般労組である。その後、各地で地域労組が結成されて2010年現在、16の地域労組がある。組合の名称は「地域労組」と「地域一般労組」とが使われている。前者が4組合、後者が10組合で使われている。2006年は、各地の地域労組を束ねる「全国地域業種一般労働組合協議会（「一般労協」）」が組織された。地域労組は、各地の中小零細企業の非正規労働者を組織化することが最大目的としている。忠南地域労組（2011）「創立10周年記念地域討論会」。2015年3月、全国の組合員数は約1万3000人といわれている。日本のコミュニティ・ユニオンに相通じるところがある。

³¹⁹ 組合の中で、全団体交渉の代表者は組合の委員長である。すなわち、支部は決定権を持つことができない。

³²⁰ アサン（牙山）市、タンジン（唐津）市、ソサン（瑞山）市、セジョン（世宗）市、ポリョン（保寧）市、ソチョン（舒川）郡、チョンヤン（青陽）郡、テアン（泰安）郡、ブヨ（扶余）郡、コンジュ（公州）市。

関係のある社労士、地方議員、各地の市民社会団体にも参加を得る形として組織化活動をすすめた。それだけではなく、忠南道庁には「無期契約職処遇改善のためのTF」、議会には「議員研究フォーラム」をつくらせて、同労組の幹部がそれぞれの委員か民間部門専門家として入り、政策の立案等に関与した。公的な機関の肩書き・名刺は、非正規労働者の組合に対する警戒心を和らげ、信頼を得るのに有効であった。組織化プロセスを具体的に見てみる。自治体ごとに若干の違いはあるが、おおむね次のプロセスをたどる。まず、第1に、組織化のターゲットとなった自治体の非正規労働者の雇用や労働条件、さらには個人情報入手する。その際、同自治体の組合友好議員、公務員労組等ありとあらゆるルートを通じて、関連情報を入手する。第2に、雇用と労働条件を整理し、他の自治体との比較を通じて問題点を細かくまとめる。例えば、同じ看護師の非正規労働者なのに他の自治体より賃金が低い、あるいは自家用車の利用による出張の際に油代や食事代が出ない等である。第3に、入手した電話番号を基に、他の自治体に比べて差がついていることの非合理性を伝える。対象者のほぼ全員に電話をするが、そのほとんどが非合理性についてうなずくのが一般的である。その際、懇談会の開催について情報を伝え、参加を促す。第4に、懇談会を開催すると、普通、対象者の約10%が参加する。その場で、処遇の非合理性、また、他の自治体の模範事例、組合づくりを通じて何ができるかを説明する。その際、自治体の議員、公務員労組の幹部、さらには組織化により処遇向上を図った他の自治体の幹部・組合員に発言を求めて、組合組織化の必要性に触れてもらう。第5に、必ず、組合作りに関心のある人達が現れるので、彼ら（彼女ら）とのミーティングを重ねて、オルグ活動に入る。1か月で組織化対象者の約20～30%が組合に加入するのが一般的である。その時点で組合の公然化を図って団体交渉を要求しながら、さらにオルグ活動を強めていく。

忠南地域労組が今まで戦略組織化を試みた自治体は100%組織化に成功し、また、組合活動も活発である。その要因について見てみる。まず、成功についてみると、第1に、自治体の首長が選挙によって選ばれているので、不当労働行為等の違法行為をしにくい。すると次の選挙にマイナスの効果が現れるおそれがあるからである。第2に、団交に応じない等の非誠実な態度を示す自治体に対しては、首長との面談を求めて組合要求の正当性を主張するとおおむね団交に応じる。第3に、正社員公務員労組との連携が非常に重要である。同労組の組合員から懇談会についての情報を伝えられた者がほぼ100%組合に加入する。それに加えて、前記のとおり、組合幹部の公的役割、地方議員の懇談会参加は対象者に安心感を与えて組合加入の促進材料となる。

組合活動が活発であり、動員には積極的に出ている。例えば、組合教育に参加するのはほぼ8割だという。このように組合活動が活発であるのは相対的に組織化の仕方の違いによるところが大きい。漁法でいえば、忠南地域労組の組織化は「釣漁法」³²¹であるという。まず、

³²¹ 「釣漁法」以外に、「網漁法」、「電気ショック法」がある。「網漁法」は、進歩的な首長の下で、彼に近い議員が働きかけて対象者を会議室に集めて、組合の組織化について説明しその場で組合加入をすすめる方法である。極めて

第1に、魚に応じて漁師を準備する。自治体ごとに組合作りに興味を持つ人々の属性が異なる。相対的に高齢者が多いところがあれば、若い人が多いところもある。また、男性と女性の性比の違いもある。こうした対象者の属性にあわせてオルガナイザーを配置する³²²。第2に、魚の好きな餌を用意する。他の自治体に比べてどの点で問題があるのかを丁寧に説明する。個人的な接触を心がけて、組合加入とその活動によって職場と社会をどう変えることができるかについて主体性を持つように働きかける。組合費は賃金の2%³²³と高いほうであるが、非正規労働者の運動になぜ高い組合費が必要なのかも説明する。第3に、釣りによって捕られた魚は元気である。損傷をほとんど受けていない魚のように、自分で判断して組合に入ったので組合活動に積極的である。第4に、組合員自らが他の同僚に組合加入を働きかけてはぼすべての自治体で組合の公然化以降、組合員数が増えている³²⁴。

2 処遇改善運動

自治体は、2007年から施行した非正規労働者保護関連法と政府の方針に従い、契約社員等の非正規労働者の無期契約転換をすすめていった。忠南地域労組が組織化の最も重要な対象者としたのは無期契約転換者であった。それは、組合活動等に関わる不当労働行為により解雇等のおそれが少なく、組合加入に応じる可能性があったからである。

無期契約労働者が組合に最も期待することは処遇改善であった。「勤続1年も20年も賃金はほとんど変わらない」というように、勤続年数の増加により能力が上がっても処遇が上がらないという問題があり、勤続年数とともに上がる賃金、いわゆる号俸制の導入を求めていたのである。忠南地域労組が組織化した自治体では無期契約労働者への号俸制導入を実現している（図表8-5参照）。

簡単に多数の組合加入者を得ることができるが、組合員の組合に対する意識は低く組合活動に積極的ではない。「電気ショック法」は、他の組合と競合しながら、組織化をすすめる場所でみられる現象で、加入をやすくするために組合費を低くし、組合ができたなら賃金が大幅アップすると宣伝する。組合加入者は、賃金アップに期待するものの、それが実現しないと組合を離れていくし、自販機のように、お金（組合費）を入れたら当然飲み物（賃上げ）が出ると考えて組合活動に積極的ではない。電気のショックで魚を大量に捕るが、その魚はショックにより既に死んでいるということに似ている。「網漁法」、「電気ショック法」は、韓国の地域一般労組で実際あった事例であるという。韓国で自治体の非正規労働者の組織化に成功したといわれている典型例としては、この2つの方法をとった地域労組と忠南地域労組の3労組だという。

³²² 専従者が7人いるので、組織化先の状況にあったオルガナイザーを配置しやすい。

³²³ 組合費は、その25%は特別決議基金（犠牲者扶助基金・長期闘争対策基金）、30%は支部交付金、残りは本部に配分される。

³²⁴ 例えば、組合員数は、アサン（牙山）市の場合、2012年組合結成の時約70人から2015年3月現在約120人へ、タンジン（唐津）市の場合、2013年組合結成の時約80人から180人へ増えた。

図表 8-5 忠南地域労組自治体支部の号俸制 (2014 年度標準)

職群	行政支援職	機械装備職	住民奉仕職	保健医療職	施設技術職
1号俸	1,127,000	1,270,000	1,370,000	1,430,000	1,610,000
2号俸	1,144,000	1,287,000	1,387,000	1,447,000	1,627,000
3号俸	1,161,000	1,304,000	1,404,000	1,464,000	1,644,000
4号俸	1,178,000	1,321,000	1,421,000	1,481,000	1,661,000
5号俸	1,195,000	1,338,000	1,438,000	1,498,000	1,678,000
6号俸	1,212,000	1,355,000	1,455,000	1,515,000	1,695,000
7号俸	1,229,000	1,372,000	1,472,000	1,532,000	1,712,000
8号俸	1,246,000	1,389,000	1,489,000	1,549,000	1,729,000
9号俸	1,263,000	1,406,000	1,506,000	1,566,000	1,746,000
10号俸	1,280,000	1,423,000	1,523,000	1,583,000	1,763,000
11号俸	1,297,000	1,440,000	1,540,000	1,600,000	1,780,000
12号俸	1,314,000	1,457,000	1,557,000	1,617,000	1,797,000
13号俸	1,331,000	1,474,000	1,574,000	1,634,000	1,814,000
14号俸	1,348,000	1,491,000	1,591,000	1,651,000	1,831,000
15号俸	1,365,000	1,508,000	1,608,000	1,668,000	1,848,000
16号俸	1,382,000	1,525,000	1,625,000	1,685,000	1,865,000
17号俸	1,399,000	1,542,000	1,642,000	1,702,000	1,882,000
18号俸	1,416,000	1,559,000	1,659,000	1,719,000	1,899,000
19号俸	1,433,000	1,576,000	1,676,000	1,736,000	1,916,000
20号俸	1,450,000	1,593,000	1,693,000	1,753,000	1,933,000
21号俸	1,467,000	1,610,000	1,710,000	1,770,000	1,950,000
22号俸	1,484,000	1,627,000	1,727,000	1,787,000	1,967,000
23号俸	1,501,000	1,644,000	1,744,000	1,804,000	1,984,000
24号俸	1,518,000	1,661,000	1,761,000	1,821,000	2,001,000
25号俸	1,535,000	1,678,000	1,778,000	1,838,000	2,018,000
26号俸	1,552,000	1,695,000	1,795,000	1,855,000	2,035,000
27号俸	1,569,000	1,712,000	1,812,000	1,872,000	2,052,000
28号俸	1,586,000	1,729,000	1,829,000	1,889,000	2,069,000
29号俸	1,603,000	1,746,000	1,846,000	1,906,000	2,086,000
30号俸	1,620,000	1,763,000	1,863,000	1,923,000	2,103,000

出所：忠南地域労組提供資料 (2015) 「号俸表」

号俸制の導入に伴い、7～25%の賃上げ効果が発生したが、最も多かったところとしてアサン市 23%、チョンヤン市 25%であった。このように、市郡自治体が労働組合の要求を受け入れる形で号俸制導入に踏み切ったのは、忠南道の先例と指導があったからだと思われる。忠南道は、2012年1月4日、「公共部門非正規職雇用改善総合対策」を、知事が直接発表した。同対策は、月給制及び号俸制の導入、家族手当及び子弟学費補助手当の新設、お正月・お盆休暇費の引き上げ等を含めているが、道が率先垂範して非正規労働者問題解決に向けてこの

総合対策を打ち出して、「市郡及び民間部門まで非正規労働者の雇用改善を拡散していく」³²⁵ことを目指したものである。道は、無期契約労働者の号俸制の導入等の雇用改善に約6億8000万ウォンを投じ、対象者1人当たりの平均賃金額が年1945万ウォンから2225万ウォンへと14.4%増加すると見込んでいた。

市郡が道の指導をそのまま受け入れるかどうかはそれぞれの判断によるが、労働組合が結成されて、道の総合対策を梃子に、非正規労働者の処遇改善を要求すると、その指導を受け入れやすくなったのではないかとみられる。

忠南地域労組は、さらに単一号俸制の導入を求めている。既にソチョン(舒川)郡では2014年それが実現した。同郡では、非正規労働者に適用される3つの職群にそれぞれの号俸制が導入されていたが、「職群の分類に合理性がない」とみられた。例えば、保健医療、社会福祉、行政、電算等の専門分野が単純労務に分類されて、施設管理、上水道検針員、道路補修員、発刊室職員や農機械貸出員よりも賃金が低かった。単純労務に分類されている分野に労働組合員が多くあったことも手伝って、組合は、職群ごとの号俸制を一本化して単一号俸制の導入を主張した。労使交渉の結果、労働組合の要求が認められて、単一号俸制が導入された。月給ベースで1号俸は111万ウォンであり、昇号ごとに1万5000ウォンが上がっていくものである³²⁶。単一号俸制は、職級の高い一部の組合員には賃下げという犠牲を求めるものであったが、組合運動に理解を示して実現したものである。忠南地域労組は、単一号俸制の導入を次のように高く評価している。単一号俸制の導入は、「利己心という障害を克服し、配慮と理解という希望を作っていくもので、それこそ自治体の抱えている問題を解消していく糸口である」と、導入過程で示した組合員の配慮と理解が組合活動のさらなる活性化を生み出していくと展望し、団結力の産物であったとみなされた³²⁷。

忠南地域労組は、労働組合員の分断を克服し、団結力を高めて、社会変革の主体者と導くためにも、自治体間、また、自治体内の処遇の違いを解消していくことが重要であると考えている。そのために、現在、集団交渉を進めている。集団交渉は、3つの支部が参加した2012年が初めてであったが、2013年と14年は、支部労使関係の安定化を図るために支部交渉を行った。ただ、14年は、集団交渉につながる支部交渉を行った。それは要求の共通化と共闘であった。共通重点要求として①号俸制の最低号俸額が110万ウォン、②1月1日遡及適用、③職群数の5つ以下への最小化、④号俸間の賃金格差は1万5000ウォンを掲げた。組合は、組合の支部がある10の自治体の中で、一つでも共通重点要求を受け入れなければ、全支部が共闘することを決めた。その結果、すべての自治体が共通重点要求を受け入れたのである。

組合結成後、組合員の賃上げ率は公務員以上となっている。従来、公務員の賃上げがあっても非正規労働者にはほとんど波及がなかったが、組合結成により様変わりしたといえよう。

³²⁵ 忠清南道(2012)「『公共部門非正規職』雇用改善総合対策説明資料」。

³²⁶ 忠南地域労組(2014)「世宗忠南地域地方自治団体と集団交渉のための忠南地域労組 自治体支部幹部修練会」。

³²⁷ 単一号俸制の導入評価の最後には、「卓越な1人の10歩より、遅くゆっくりでも10人の1歩ずつ!!!」が示されていた。

2015年3月現在、組合は、集団交渉を進めているが、9の自治体から参加の回答を得ているという。

忠南地域労組は、以上のように、市郡自治体の非正規労働者を組織化し、組合員の求めてきた号俸制の導入を実現し、かなりの処遇改善を成し遂げた。それに伴い、毎年、自治体の組合員数は増加している。しかし、次のような課題も抱えている。第1に、総額人件費管理の克服である。多くの自治体は総額人件費管理をしており、無期契約労働者の人件費もそれに含まれている。組合活動により無期契約労働者の人件費が上がると、正社員公務員の人件費にマイナスの影響を及ぼすことになり、「労・労対立」を引き起こすおそれもある。組合は、総額人件費管理の撤廃や総額人件費管理から無期契約労働者人件費の除外を求めているが、それが実現するか不透明である。第2に、差別是正の推進である。無期契約労働者の仕事が公務員と同じか類似するものがある。また、仕事違っていても最終決済の責任の有無に過ぎないものもあるという。また、ボーナスや福利厚生水準にかなりの差がついている。こうした公務員との差をどう縮めることができるかが大きな課題となっている。第3に、組合員の主体性向上と地域社会の改善への取組である。忠南地域労組の組合員は、他自治体の組合員に比べて組合運動に積極的であるといわれているが、組合員としてのいっそうの主体性を持って、自ら職場の問題や地域社会の問題を解決していくことが求められている。忠南地域労組は、それを目指して、地域レベルの緩やかな組織として地域委員会（東部、中部、西部）を設置しているが、それよりもっと権限を持つ地域支部を作っていくことを決めている。それがどこまで実現し、所期の目的を達成していくか注目される。第4に、労働組合への求心力の持続・向上である。上記のように、組合結成以降、号俸制の導入が進められて、大幅な賃上げ効果が発生した。また、従来人格無視の職場から「笑顔がこぼれる」職場へと職場環境の改善もみられた。組合員の積極的な活動は、今までの処遇や職場環境があまりにも悪かったことの反応から現れたところが大きいと思われる。今後、今までのような大きな処遇改善は難しいとみられる中、組合員の組合への求心力をどう持ち続け、高めていくことができるかも看過できない課題であろう。

第4節 ケーブル設置関係下請労働者の組織化と処遇改善運動：希望連帯労組³²⁸

希望連帯労組は、2015年3月現在、約4000人の組合員を有している単一労働組合である。同労組の正式名称は「ともに生きる希望連帯労働組合」であるが、2009年12月2日に9人の活動家によって結成された。約1年間、「社会運動フォーラム」を作り、民主労総と市民団体の有志が集まって、目指すべき組合運動を議論した結果、生まれた労働組合である。目指すべき組合運動として、第1に「共に生きる生き方」の追求・実現、第2に、「下に流れる運動」

³²⁸ このところは、2015年3月7日、希望連帯労組のユンジンヨン事務局長に対するヒアリング調査の内容と李サンハク（2014）「希望連帯労働組合活動事例」韓国労働社会研究所『労働運動の代案模索』、そして同労組初代委員長の金ジンオク（2011）「生産と地域をつなぐ運動をこうしよう：新しい模索事例、地域社会運動労組」に大きく依存する。ご多忙の中にもかかわらず調査にご協力頂いた同事務局長に感謝申し上げます。

を導き出した。こうした組合運動は民主労総の限界を克服しようとしている。民主労総の限界とは、①大手企業正社員組合というイメージが強く、非正規労働者、中小企業労働者、失業者等の底辺労働者問題を解決することが難しい。②組合が使用者・資本家に対抗して労働者の処遇を引き上げるために戦うが、消費生活は既得権論理に陥り資本主義論理に引き込まれて代案の社会モデルを示すことが難しい。③生活世界・消費生活を変えるためには地域社会を変えていかなければならないが、民主労総の運動ではそれは難しいというものであった。

こうした限界を克服するために、同労組は「地域一般労組」と命名し、地域社会運動労組としての指向を次のように明確にしている。第1に、事業場・企業との賃上げ闘争を乗り越えて、生活の空間である地域で「ともに生きる生活」、「代案社会」を建設すること、すなわち、組合運動と社会運動との結合を地域で日常的に実現し、新しい社会を創り出すための実践を行うことである。第2に、資本に従属されない「代案的な生き方」、今までとは異なる新しい生き方、生活文化共同体を目指すことである。

同労組は、指向する目標を達成するために、次の活動を展開することを決めた。第1に、職場の闘争を基本とする。事業場の闘争だけではなく地域社会で全労働者ととともにする闘争として闘争の活動を地域に拡張する。

第2に、社会的生存権を主要闘争として展開する。「労働者の権利と生存権から排除されている非正規労働者、中小零細労働者、未組織労働者、若年労働者、失業者の問題を解決するために、国家に彼らの社会的生存権のための解決政策を求めるとともに最賃引き上げ、生活賃金の保障、教育、医療、住居等の普遍的な社会権利を確保するために戦う。

第3に、代案的生き方を求めて地域で生活文化共同体を実現する運動を展開する。消費方式を変えて公教育、公的医療、環境に優しい生活を求めるとともに地域の草の根から多様な生活文化、社会運動を実践する。

第4に、中小零細非正規労働者の地域組織化のモデルを作る。個別企業の労働者に対する組織化ではない地域を単位とした組織化をすすめて、賃上げ交渉を通じた労働者権利の向上ではなく社会的権利向上を目指す。

第5に、労働者の国際連帯を実現するための活動を展開する。

以上の活動は、韓国では例のない組合の目指すものであるので、理解しにくいところがあるが、実際の行動として主要なものとして挙げられているものは次のとおりである。すなわち、労働者の権利相談及び法律救済相談、労働組合の加入及び設立相談、労働者の普遍的権利の確保のための社会公共性闘争、社会連帯運動、生活文化連帯の模索、文化と親睦のサークル等を通じた連帯と交流・疎通、法制度の改善闘争と現場闘争、教育及び宣伝活動である。

1 組織化

組合立ち上げの1か月後、最初の支部としてC & M (cable and more) 支部が結成される。同支部の会社は、ソウル首都圏のケーブル放送・超高速インターネット接続等の総合放送会

社である。支部は同社のケーブル設置・補修・点検等の現場の仕事を行っている労働者によって構成されている。会社からの組合承認、団体交渉と労働協約の締結まで35日間のストが必要であった。同支部の結成は、2008年、会社の外注化に伴い、多くの仲間達が下請会社に追い出されることをみて、このままであると、次は自分達も同じ状況に追い込まれてしまうのではないかという危機感を抱いて考えた末の結論であった。同支部は、労働協約締結後、当該企業の下請企業労働者の組織化に取り組む。それは、自分たちの雇用を守るだけでなく、会社との戦いを続けていくためには組合の交渉権・行動権の行使が有効でなければならないが、下請企業労働者の存在が労働組合の交渉権・行動権の行使を弱めていることを実感し、また、同社のアウトソーシングにより多くの元同僚が下請企業の労働者となり雇用不安や労働条件の低下を経験していたが、いつか自分たちもそういう羽目になるのではないかと不安がっていたからである。その結果、2013年2月13日にケビ支部（ケーブル放送非正規職支部）が設立された。それをきっかけに次々と同業種の非正規労働者の組織化が進み、ティブロード非正規職支部、LGユプラス非正規支部、そしてSKブロードバンド非正規職支部が結成された。ケーブル関係の組合員数は、2015年3月現在、C&M支部337人、ケビ支部510人、ティブロード非正規職支部370人、LGユプラス非正規職支部850人、そしてSKブロードバンド非正規職支部1100人と3000人強であり³²⁹、そのほとんどが下請企業労働者である。

希望連帯労組は、組織化に当たり、次の2つの原則を持っている。第1に、過半数労組を作ること、その前は非公然にする。過半数組合でなければ組合としての権利を行使することが難しいからである。特に、2011年以降、企業・事業場レベルで複数労働組合の解禁に伴い、複数労働組合の結成が許されている。複数組合の際には、会社との団交に当たり、交渉窓口一本化をすることになるが、過半数労組は交渉窓口一本化の当事者になれて、会社と交渉を行うことができるからである。第2に、「人を残す闘争」である。過去、労働組合をつくったものの、会社の不当労働行為等により組合が潰されて組合員もいなくなる、あるいは傷だらけになってしまうということを経験した。それをみる労働者は組合員になろうとはしない。そうならないためには潰されない組合運動を展開する。組合と組合員を守り抜くためにも「闘争基金」を確保している。組合費は賃金の1.5%³³⁰であるが、その20%は闘争基金として積み立てておく。残りの組合費から上部団体費（民主労総月当たり1万9000ウォン）を差し引き、残りは2分の1ずつ本部と支部に配分されている。

同労組は、目指すべき組合運動の実践に努めている。まず、第1に、賃上げ運動の際に、産業展望分析を行い、自分たちの賃上げにより下請企業労働者がどのような影響を受けるのかまで考えて交渉を行う。基本的に下厚上薄、すなわち賃金の高い人に賃上げ率を低くし、

³²⁹ そのほか、ソウル市のコールセンター256人等の約1000人弱がおり、全組合員は約4000人である。

³³⁰ 企業との間にチェックオフ協定が結ばれている。一方、ユニオン・ショップ協定には会社が応じないので、それを意識し勝ち取るために運動を起こすことはないという。

低い人に賃上げ率を高くするという賃上げ交渉を行う³³¹。また、元請会社労働者の賃上げ率は低く、下請企業労働者の賃上げ率は高くなる。第2に、労使交渉の際に、「社会貢献基金」を引き出し、それを使って、地域の低所得層の子どもを支援する。2015年は、果物を配布する運動を計画している。それは、低所得層の子どもは果物が食べたくても経済的にそれが許されない実態があるからである。その際に、それぞれの地域にある草の根的な市民団体と協働できるようにする。第3に、多様なサークル活動である。家族農園、野球、希望C（低所得層の家の無料修理）等を通じて、新自由主義的な生活から脱皮し、ともに生き方を変えていく活動である。第4に、国際連帯事業であるが、ネパールの子供たちの教育のために「ご飯を与える学校」をつくり、食事費や学校運営費を支援している。そのために組合員に貯金箱を配り、それに小銭・紙幣を入れて回収したお金でその支援金に当てる。最初につくられたC and M支部では、約60%の組合員がそれに参加しているという。

2 処遇改善運動

直近相次いで労働組合が結成されたので、まだ、処遇改善の内容はそう多くない。ケビ支部を中心にみると、2013年賃上げ交渉の際に、7月6～7日遵法闘争、8～9日警告スト、7～8月支会（分会に当たる）の集中交渉等を経て、8月13日一部の支会を除き、多くの支会で交渉が妥結した。主な内容は、第1に、外注先労働者の外注元への直接雇用・正社員化に伴う雇用の安定、再下請けの禁止に関する協定を結んだ。従来、多段階下請構造により下層の下請労働者ほど雇用が不安定であったが、協定によりそれが大きく解消された。第2に、賃上げは、既存の正社員が平均32万ウォン、正社員への転換者28万ウォンであったが、賃金の約10%前後であった。第3に、慶弔休暇及び祝・弔意金支給の新設である。第3に、平日残業及び休日勤務の縮小等である。そして第4に、処遇改善以外に労働組合活動に関し、組合専従者5人、組合事務所2つ、組合員総会年間8時間、組合員教育年間4時間の確保により、組合は労働組合の活動基盤を築くことができた。第5に、下請企業の労働組合でありながら、元請企業との事実上の交渉を行い、計55億ウォンの労働条件改善費用を確保するとともに、元請企業及び下請企業の社長との統合交渉を進めたことは、今後も元請企業に労使交渉上での使用者性を求めていく足掛かりとなったとみられる。

希望連帯労組は、2009年設立後、ケーブル関係の下請企業労働者の組織化により組合員が急増した。また、支部の賃上げ交渉により大幅賃上げや雇用の安定が図られた。こういう活動は、本来、差別化を図ろうとした既存の組合活動とさほど変わらないというジレンマを抱えている。それを解消し、地域社会運動の原点に復帰するために、今年と来年にかけていくつかの地域支部をつくる計画である。賃上げ交渉の際はいままでと同様に企業支部が会社と交

³³¹ C and M支部の場合、2013年賃上げ率は、年収ベースで2000万ウォン台は17%、5000万ウォン台9%であった。

渉するが、それ以外は地域支部に集まり、市民団体等との連携を図りながら、地域の低所得層への支援、生活パターンの変革等をすすめていく予定である。この新しい労働運動が非正規労働者の雇用安定や処遇改善に留まらず、韓国社会の変革にどのように影響するか注目されている。

なお、2015年3月4日現在、SKブロードバンド非正規職支部とLGユプラス非正規職支部は争議中である。前者は争議に突入して152日目、全面スト104日目を迎える。後者がスト突入して148日目、全面スト108日目となっている。両者の組合員はひとりずつソウルの電光掲示板（20メートル）にのぼり、座り込み抗議を続けている。両支部がともに会社側に求めているのは、多段階下請の根絶及び雇用安定、生活安定の実現と労働条件の改善、懸案問題の解決、元・下請負企業と労働組合による3者協議体の構成を主張している。

ところで、上記の2つの支部の全面ストと電光掲示板での座り込みは、5月26日、座り込み中の組合員2人が、労使交渉の妥結を踏まえて、地上に降りることで、終結した。SKブロードバンドを中心に妥結の内容をみると、次のとおりである。第1に、正社員転換である。偽装個人事業主となっていた組合員がそれぞれの子会社に直接雇用されて正社員となった。第2に、多段階下請契約を2015年までに解消することにした。第2に、処遇の改善である。ケーブル設置1件当たりの手数料を受けていた組合員に業務量に関係なく150万ウォン以上の固定給を支払う等の賃金体系を改善すると共に、AS技師と内勤者の固定給をそれぞれ25万ウォンと15万ウォンを引き上げることにした。第3に、過去の賃金未払い等の労働法違反に伴って受けてきた不利益に対する補償を行うと共に、正社員基準の雇用、賃金、退職金、4大社会保障等を行うことにした。第4に、土曜日隔週休日等の労働時間短縮、お正月・お盆休みの有給化、福利厚生拡大及び制度化、センター間の移動の際に前の職場の経歴50%を認めての長期勤続・経歴褒賞制度の新設等である。第5に、元請会社は、子会社の廃業及び変更の際に雇用の安定を図ることを社会的に公表することである³³²。以上の妥結内容は、組合の要求がほとんど実現されるものであったとあってよいであろう。

第5節 大手スーパー非正規労働者の組織化と処遇改善運動：サービス連盟ホームプラス労組

韓国では、1990年代の半ばから大型スーパーが相次いでオープンした。2015年現在、最も大きいスーパーはイマートであり、年間の売上が約13兆ウォンに上り、大型店舗は149店を数える。第2位は、ホームプラスと年間の売上が約10兆ウォンであり、大型店舗数は139店である。イギリスのTesco社が同社株を100%保有している。第3位はロッテマートで年間の売上が約8兆ウォン、大型店舗数は110店である。この3社は、大型スーパー数の約8割、そして売上の9割を占めている。

急増した大型スーパーで本格的な非正規労働者の組織化をすすめているのがホームプラス

³³² SKブロードバンド支部「難中日記消息誌第25号」（標準賃金・労働協約暫定合意案可決）2015年4月9日発行。

労組である。ここでは、同労組の組織化と処遇改善の運動について考察することにする。2014年現在、同社の労働者数は約2万1000人であるが、労働組合員数は2015年3月現在約2500人と、全従業員の1割強を占めている。

同労組の結成に主導的にかかわり、また、現在の委員長である金キワン氏への2回にわたるヒアリング調査³³³を中心に、非正規労働者の組織化と処遇改善運動についてみていくことにする。同労組は、2013年3月24日に結成された。結成の背景には次のものが挙げられる。第1に、非正規労働者保護関連法の2年みなし規定により、多くのパートタイマーは無期契約労働者となるが、処遇はまったく改善されずに低いままであった。勤続10年であっても手取りの月給が100万ウォンを下回る労働者も多かった。2011年、勤続手当が新設されて勤続2年ごとに2万ウォン昇給することになっているが、それも勤続10年までしか昇給しない。そのために、勤続1年と10年との間に賃金の差はほとんどなかったという。第2に、パートタイマーなのに、超過労働を強いられることが多く、手当はほとんど支払われなかった。第3に、非民主的管理である。暴言、暴行の人格無視、不当な仕事の命令³³⁴が日常的に行われた。また、顧客からのハラスメントにさらされているのに、会社の本格的な対応はなかったことである。以上、低い処遇水準、意思に反する超過労働及びそれに対する手当の不支給、そして非民主的管理に抗して、労働組合が結成されることになる。

金委員長は、何人かの有志とともに上部団体のサービス連盟に間借りをして組合を立ち上げるとともに、インターネットやスマートフォンでも組合に加入できるシステムを構築し、組合加入を呼びかけた。その際、様々なルートで入手した約7000人の電話番号を活用した。その働きかけがあって1週間の間に3~400人が組合に加入した。システムの活用と平行して、同委員長は約9か月間の育児休業をとって各店舗を回り組合立ち上げの趣旨を伝えて組合加入を呼びかけた。組合加入の呼びかけは、上部団体であるサービス連盟や民主労総の地域組織にも参加し支援して頂いた。組合加入呼びかけ文には「不法行為をただすことから組合活動を始めます」という見出しのところに次のことが書いてある。すなわち、「超過労働をさせながらも手当を支払わない」、「週12時間を超えることができないとされる超過労働が数十時間も行われている」、「休みの日なのに電話で出勤を強要される」、「個別従業員が顧客のクレームに耐えなければならず、冒瀆されても、会社はどうしようもないとのことで対応をしてくれない」、「最賃とあまり変わらない賃金」、「上級者が汚い言葉や暴言を吐き、人格的な侮辱感を覚える言葉や行動を惜しまない」等のことが例示されている。組合結成後、現場では目に見える形で変化が現れていた。従来、退勤時間を過ぎても働き続けなければならなかったが、店長がlineで「退勤30分前にやっている仕事を引き継ぎして退勤してください」とのメッセージを送るようになった。一週間も経たないうちに、次のような変化があったとの報

³³³ 同委員長へのヒアリング調査は、2014年7月26日と2015年3月6日に行われた。ご多忙の折、ヒアリングにご協力頂いた金委員長にこの場を借りて感謝申し上げます。

³³⁴ 会社の取締役が店を訪問することになれば、何日間、清掃を命じられていた。

告があった。「上司が丁寧語を使うようになった」、「定刻退勤ができるようになった」、「組合結成により同僚の表情が明るくなった」、「協力会社の社員に掃除をさせなくなった」、「休日出勤をしないようにという指示が来るなど奇妙なことが起きている」、「法律で認められた権利を正当に行使するようになった」等である。このように、不法行為の是正が広がると多くの労働者が組合に加入した。組合員数は、2013年末に約1300人、また、2014年7月に約2500人に達して2015年3月もほぼ同数である。同組合は、正社員の加入も認めているが、加入者は少なく、パートタイマーが組合員の大半を占めている。43店舗に組合支部が設立された。そのうち、組合員が従業員の過半数を占める支部が10ある。組合員間の情報交換は、対面だけではなく、line等のSNSを積極的に活用している。また、月に1日「支部の日」を設定し、支部の組合員が集まって組合活動を行うとともに、毎週就業前に「5分ミーティング」も行って組合からの情報を共有し団結力を高めた。

このように組合員数が増加する中、労使は2013年8月27日から労働協約締結に向けた団交に入り、4回目の交渉で基本協約を締結した。そこには、労使は交渉に誠実に臨む、交渉委員に交渉当日を有給扱いにする等の内容であった。それにより組合交渉委員は交渉に参加しやすくなった。組合は、152項目の要求項目を掲げて労働協約の締結を目指し、団交を続けていったが、会社は、3分の1の項目を削除するように対抗した。組合は、会社が団交に前向きではないことに抗議するために、11月10日、会社の本社前で座り込み集会を開催した。また、ストへの賛否投票を行い、12月24日、96.7%でスト権を確立し、組合員は、「団結して労働協約を勝ち取ろう」等の字が入っている布を背中に張って³³⁵仕事を行うことを決めた。12月31日、一つの店舗で部分ストに入りその後相次いで他の店舗でも部分ストを行った。そして、2014年1月9日に全面ストと上京集会に入ることを決定した。会社は、それに押される形で同日深夜1時に労働協約の締結に同意した。

労働組合が高く評価する労働協約の内容をいくつか示すと次のとおりである。まず、第1に、「0.5契約」が2016年3月までになくなることである。パートタイマーの契約は、一日の労働時間を5.5時間、6.5時間、7.5時間のように、0.5時間（30分）単位がついていたが、それを無くすことにした。労働組合は、7.5時間の契約の場合、事実上8時間仕事をしているのに、賃金は7.5時間しか払われておらず、また、8時間であれば、法律上30分休憩が与えられているが、それを回避する形で利用されたとみて、その撤廃を求めた。団交により、7.5時間は8時間となり、30分の賃上げ効果（組合員平均約月10万ウォン）があった。また、30分間の休憩時間（有給）が与えられた。0.5契約の廃止は、組合が賃上げの抑制を受け入れて、確定したものであったという。それほど、組合が強く求めていたものであった。

第2に、雇用安定である。入社16か月が経つと自動的に無期契約労働者となる。法律より6か月早めて雇用の安定が図られることになった。

³³⁵ 韓国では「背中屏報（トンビョッポ）」といわれる。

第3に、感情労働者の保護である。職員が顧客から暴行を受けた場合、会社は積極的な救済措置をとることを原則とし、また、暴言・暴行の際に当該の職員は直ちに顧客への対応を拒否し、代わって上位責任者が対応を行う。顧客からの暴言等で深刻な感情の毀損が認められる際に1時間の心理管理時間を与えるとともに当該の顧客に2回目の対面を原則禁止する。そして、顧客の不平不満の多い顧客センターでは暴行・暴行の予防措置をとる。組合は、感情労働手当として月5万ウォン³³⁶を要求したが、認められなかった。

第4に、組合活動の保障である。企業が賃金を支払う6人の組合専従者³³⁷を認めるとともに、各店舗に掲示板の設置、また、チェックオフ（賃金の1%）も組合の事務室提供³³⁸も認めた。

第5に、組合員は、法律や労働協約によって保障されている権利を正当に行使することができるようになった。一方的な超過労働の拒否³³⁹、超過労働手当の支給請求、有給休暇や病欠休暇の自由な取得等³⁴⁰が挙げられる。また、自分の正当な発言をすることができる職場環境となった。

労働協約の締結の後、組合は、2014年4月21日より初めての賃上げ交渉を行った。要求内容は、1. 生活賃金の保障として、2013年都市労働者の平均賃金の58%水準の基本給（月148万ウォン）を求めた。2. 賃金の低下を伴わないボーナス4か月の支給。3. レジうち、調理等職種別に異なる賃金を統一すること、4. 感情労働手当の新設、等の10項目であった。労働組合は、8回までの団交で具体的な回答内容を示さずに、「会社がきわめて厳しい状況なので、回答意見も提出できない」という会社の消極的姿勢に対し交渉は決裂したとみなして、スト権の投票を行うことを決めた。投票の結果、93%の賛成率を記録した。労働組合は、7月11日から部分ストを行い、22日に警告ストの実施を決めた。28日からは部分ストに加えて集団休暇闘争を行った。8月29日は、全面ストの決起集会を開いた。そのほか、店舗別ピケティング及び集会、店舗別一斉食事スト等の多様な争議行為が行われた。このような組合の抗議を経て、10月23日、労使は妥結する方針を示した。主な内容は次のとおりである。第1に、平均賃上げ率を3.79%以上にする。第2に、職種区分の賃金レベルを従来5つから3つにする。従来、職種別の時給は、一般営業5450ウォン、レジうち5500ウォン、調理提案5600ウォン、物流5650ウォン、そして水産・畜産5750ウォンであったが、組合は職種別の時給差に合理的な説明がつかないとみて、時給の統一を図り、危険度等に応じて手当を別

³³⁶ 韓国の外資系化粧品会社を中心に感情労働手当として月3万ウォン～10万ウォンが設けられている会社もある（ホームプラス労組「2014賃金交渉要求案説明会」）。

³³⁷ 組合費で給料を払う専従者も2人いる。それを合わせると専従者の数は8人に上る。

³³⁸ 組合事務所は、主要駅からアクセスしやすいところにあり、かなり広い。

³³⁹ 組合結成前は退勤時間があってなかったという。急に超過労働を頼まれると拒否できなかった。そのため、デートの時間を決められない、子どもの迎え時間に間に合わない等の不満があり、生活のリズムがなかったという。

³⁴⁰ 組合結成前は、会社が年次休暇の買い上げをしないために強制的に年休を与えることもあり、また、病欠休暇を使うことができず、年休でそれをまかなったという。病気の治療に長期間かかる場合には、次年度の年休もとるようにすすめられた。そして、組合結成後は、有給の病欠休暇制度を新たに作り、該当者は自由に使うようになった。

途つくることを要求したが、それに対して会社側は、時給を3つの職種に大括りにして、平均3.79%の賃上げ率を反映し、一般営業5700ウォン、調理提案5800ウォン、水産・畜産5900ウォンと回答した。以上の回答内容に対し、組合員の91%が賛成の意思を表明し、団交は終わった。

以上のように、労使は、組合結成後、初めての賃上げ交渉を終了したが、組合は、会社の対応に不満を表明した。それは、第1に、10回も及ぶ団交と中央労働委員会での2回調整会議でも会社は具体的な賃上げ額・率を示していなかった。それにより、労働争議が起きて交渉が長引き、労働組合を無力化しようとしていたと受け止めざるを得なかったからである。第2に、会社が具体的な経営状況を示していなかったことである。会社は、「経営がきわめて厳しい」といいながらも、それを現すデータを出して来なかった³⁴¹ので、落としどころを探ることが難しかった。第3に、厳しい経営といいながら、取締役の平均年収は平均25億ウォンにのぼっていたことに、会社側の主張に理解を示すことが難しかったからである。第4に、「会社が労働組合の要求を過度に膨らませて労働組合が不当な要求を突きつけていると悪宣伝をした」という。労働組合は、当該年にすべてを解決するための要求ではなく、今後解決する方向性を労使で確認したいとの考え方であったが、会社はそれを悪意に受け止めたとみられ、期待するほど労使の建設的な話し合いが進まなかったことである。

組合は、今回、初めての賃上げ交渉を次のような意味づけをしている。第1に、会社設立15年ぶりに、労働者が賃金を直接決める歴史的な出来事であること、第2に、従業員が会社の爆発的な発展を遂げてきた主役であったにもかかわらず、低賃金、高い労働強度に強いられてきた者として、それに相応しい正当な要求を求める交渉であったこと、第3に、組合員の団結と実践によって、会社を楽しく誇らしい職場に作り替える橋頭堡であったことが挙げられている。

以上のように、ホームプラスでは、非正規労働者が自ら労働組合を立ち上げて、処遇改善活動等をしているが、それも当該労働者が無期契約化されたから可能であったとって過言ではない。現在でも、無期契約に転換されていない労働者は組合に加入しがたいが、それは、無期契約に転換されないうちに、雇い止めになってしまう危険性があるからである³⁴²。金委員長が組合を立ち上げたのも無期契約に転換されて、契約更新の打ち切りによる解雇の危険性がなくなったからである。こういう意味で、非正規労働者保護関連法上2年のみなし規定は、非正規労働者の組合立ち上げや活動の環境を間接的に創ったとって過言ではない。

第6節 まとめ

2007年、非正規労働者保護関連法の施行により、企業は有期契約労働者を2年以上雇い続

³⁴¹ 組合が入手した2012年度の経営状況は、売上高約8兆ウォン、営業利益3292億ウォンであった。

³⁴² 組合結成後、無期転換されずに雇い止めになることについては、労働組合がその理由などを厳しく追及するので、組合結成前よりは雇用の安定が図られたといえよう。

けると期間の定めのない雇用にしたとみなされる規定に基づき、多くの労働者を無期契約に転換させた。しかし、大きな処遇改善はみられなかった。

その中、民主労総は、2000年代の後半から非正規労働者の戦略組織化をすすめていったが、民主労総傘下の産別組織・単組も組織化を積極的にすすめていった。ここでは最も顕著な成果を挙げた組合に焦点を絞って、組織化のプロセスと処遇改善運動の実態を考察した。

その結果、第1に、組織化の対象者は、清掃労働者を除き、基本的に無期契約労働者であった。韓国では、組合の結成に伴う不当労働行為が多発しているが、有期契約労働者は雇用の打ち切りをおそれて組合に加入することが現実的に難しく、そういうおそれの少ない無期契約労働者を組織化の対象とした。大学の清掃労働者は、ほぼ毎年請負会社が変わり、雇用不安を抱えていたが、労働組合はその雇用不安を解消するためにその労働者を組織化した。組織化と労使交渉により、請負会社が変わっても清掃労働者は引き続き当該の大学で勤めることができるようになった。

第2に、雇用の安定化が進められた。組織化の対象者が基本的に無期契約労働者であったが、無期契約になる期間の短縮をすすめて、学校の非正規労働者の場合1年、ホームプラスの場合1年半で無期契約労働者となり、雇用の安定化を早めることができた。また、学校の非正規労働者の場合、雇い主が学校長であったが、労働組合の運動により、条例を制定して、教育監に切り替えて、雇用の安定化がいつそう高まった。

第3に、韓国の非正規労働者保護関連法は、現在の非正規労働者と通常労働者間の非合理的な差別を是正する仕組みを規定する内容であるが、無期契約労働者になると同法の適用除外となる。そのため、無期契約に転換されて雇用の安定は図られるが、処遇は基本的に変わらないという問題点があった。この問題を労働組合の組織化が大きく解消したとあってよい。その方法は、基本給そのものを号俸制にし、毎年賃金が上がるタイプ、基本給ではない長期勤続手当を新設し、勤続とともに手当が上がるタイプに大別できる。前者は忠南地域労組の組織化した自治体、後者は学校である。

処遇改善は、そのほか、様々な手当の新設や引き上げによっていつそうに進んでいる。学校の場合、通勤手当、家族手当、子弟学費補助手当、技術情報手当、特殊業務手当等が設けられた。

第4に、労働組合の組織化と処遇改善運動により、公的部門の雇用安定と処遇改善が民間に波及している。代表的な例が大学の清掃労働者である。政府が公共部門に非正規労働者の雇用安定や処遇改善指針を示してきたが、労働組合がそれを梃子に、私立大学にもその指針を遵守するように求める。政府の働きかけも手伝って、ほぼ指針と同様の内容を私立大学に適用させることができた。

第5に、労働組合の処遇改善が最賃にも影響する。清掃労働者はほとんどの場合、最賃水準しか支払われていなかった。大学清掃労働者も例外ではなかった。しかし、労働組合の組織化・処遇改善活動により、最賃以上の賃金が獲得されている。それが最賃の決定に影響し

ているといわれている。

第6に、労働組合の組織化と処遇改善運動は、スト等の労働争議を伴いながら進展した。組合幹部の戦略・戦術が極めて重要であるが、社会の後押しも欠かせない。本文で取り上げた事例はどちらかといえば、社会の底辺労働者の事例であった。そのため、低い労働条件、正社員との大きい格差は正当ではないという世論を形成し、使用者側が前向きに対応せざるを得ない側面があった。典型的だったのは大学の清掃労働者であった。

また、労働組合は、集団交渉等、個別企業・法人を超えて横断的な交渉を試みている。それがより高い処遇改善を実現したとみられる。

第7に、上記のとおり、非正規労働者に対する組合の組織化が急ピッチで進んだのは、組織化の対象者が無期契約に転換されて雇用の安定が一応確保されていたからである。そういう意味で非正規労働者保護関連法が間接的に労働組合の組織化を促進させた側面が強く、同法の役割は極めて大きいといって過言ではないだろう。