

# 韓国の労働法に関する最近の主要な争点

(2024年2月)

日本貿易振興機構(ジェトロ)

ソウル事務所

ビジネス展開課

### 報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）ソウル事務所が現地法律事務所（金・張法律事務所）に作成委託し、2024年2月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本報告書はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本報告書にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求めください。

ジェトロおよび金・張法律事務所は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび金・張法律事務所が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：

日本貿易振興機構（ジェトロ）  
海外ビジネスサポートセンター ビジネス展開課  
E-mail：[SCC@jetro.go.jp](mailto:SCC@jetro.go.jp)

ジェトロ・ソウル事務所  
E-mail：[KOS@jetro.go.jp](mailto:KOS@jetro.go.jp)

**JETRO**

## 目次

<b>I .2024 年の人事・労務に関する法令の主要改正事項</b> .....	<b>1</b>
1. 2024 年の最低時給の適用.....	1
2. 勤労福祉の格差緩和のための社内勤労福祉基金制度の強化.....	1
3. 確定給付型（DB）退職年金制度における財政安定化計画書作成の廃止.....	1
4. 障害者認識改善教育の内容の追加および申告義務の縮小.....	2
5. 労働組合の会計の透明性の向上.....	2
6. 業務上の災害により遺族補償年金を受給できる孫の年齢を引き上げ.....	2
7. 保育手当の非課税限度の引き上げ.....	2
<b>II .2024 年に参考にすべき労働法に関する主な争点</b> .....	<b>3</b>
1. 延長勤務限度違反の有無の判断基準に関する大法院判決.....	3
2. 最近の賃金ピーク制に関する判決の動向.....	4
3. 就業規則の不利益変更に係る社会通念上の合理性に関する法理の廃棄.....	5
4. 退職金支給期日延長の合意がある場合の刑事責任に関する最近の大法院判例.....	5
5. 定年退職者の再雇用期待権に関する最近の大法院の判例.....	6

# 韓国の労働法に関する最近の主要な争点

## I. 2024年の人事・労務に関する法令の主要改正事項

### 1. 2024年の最低時給の適用（2024年1月1日から適用）

2024年の最低賃金は、時給9,860ウォンで、2023年の最低賃金である時給9,620ウォンに比べて240ウォン（約2.5%）引き上げられた。

2019年の最低賃金法の改正に伴い、定期賞与金と現金性福利厚生費の最低賃金不算入率が段階的に縮小され、2024年からは定期賞与金と現金性福利厚生費が全額最低賃金の算入範囲に含まれる。

### 2. 勤労福祉の格差緩和のための社内勤労福祉基金制度の強化（勤労福祉基本法 施行令 46 条／2024年1月1日施行）

社内勤労福祉基金の当該会計年度の出捐金を請負労働者（下請業者の労働者および派遣労働者）の福祉事業に使用する場合、出捐金の最大90%（現行80%）まで使用できるようになる。

社内勤労福祉基金法人が請負労働者の福利厚生を増進を支援する場合、基本財産を使用できる社内勤労福祉基金法人の規模を所属労働者1人あたり基本財産200万ウォン以上（現行300万ウォン以上）に緩和し、災害・経営危機に関係なく、基本財産の30%まで請負労働者の福利厚生増進の支援に使用することができる。

### 3. 確定給付型（DB）退職年金制度における財政安定化計画書作成の廃止（勤労者退職給与保障法 施行令 7 条、33 条 5 号／2024年1月1日施行）

2022年4月14日から確定給付型退職年金制度における最低積立義務の未履行に対する過料（1,000万ウォン以下）の規定が施行されたことにより、最低積立率に満たない使用者に課されていた財政安定化計画書作成義務の実効性が減少したため、財政安定化計画書の作成、保存および通知義務が廃止される。

#### **4. 障害者認識改善教育の内容の追加および申告義務の縮小（障害者の雇用促進 および職業リハビリ法施行令5条の2、27条／2024年1月1日施行）**

職場内の障害者認識改善教育の内容に「障害が持つ差に対する尊重」が追加され、障害者雇用義務のある事業体の行政調査の負担軽減のために、障害者採用計画等の申告義務が年2回から年1回（毎年1月）に縮小される。

#### **5. 労働組合の会計の透明性の向上（労働組合および労働関係調整法施行令 11条の7、11条の8等／2024年1月1日施行）**

組合員が会計監査をする場合には、財務・会計関連業務に従事した経歴等で資格を具体化し、組合員ではなく公認会計士が労働組合の会計監査を実施できるようにした。

労働組合の代表者は、決算結果と運営状況を毎会計年度終了後2カ月以内に当該労働組合の掲示板に公告しなければならず、労働組合の代表者や傘下組織の代表者は開示システムを通じて決算結果を毎年4月30日までに公表しなければならない。

#### **6. 業務上の災害により遺族補償年金を受給できる孫の年齢を引き上げ （産業災害補償保険法63条、64条／2024年2月9日施行）**

労働者が労働災害により死亡した場合における孫の遺族補償年金の受給資格年齢が満19歳から満25歳に引き上げられる。

#### **7. 保育手当の非課税限度の引き上げ（2024年1月1日から適用）**

所得税法の改正により保育手当の非課税限度が10万ウォンから20万ウォンに引き上げられる。

## II. 2024年に参考にすべき労働法に関する主な争点

### 1. 延長勤務限度違反の有無の判断基準に関する大法院判決

勤労基準法50条1項は「1週間の労働時間は休憩時間を除いて40時間を超えてはならない」、2項は「1日の労働時間は休憩時間を除いて8時間を超えてはならない」と規定している。そして、53条1項は「当事者間で合意をすれば、週12時間を限度に50条の労働時間を延長することができる」として、使用者と勤労者間の合意により、週12時間の限度内で延長勤務をすることができる」と規定している。

上記のような勤労基準法の規定について、雇用労働部は、1日8時間を超える労働も延長勤務に該当するので、1日8時間を超える労働時間を合算し、週12時間を超えると法違反に該当すると解釈してきた。すなわち、下記の例のとおり、1週間に15時間ずつ3日だけ勤務した場合、1週間の総労働時間は45時間であり、週40時間を超えた労働時間は5時間であるが、1日8時間を超えた労働時間は21時間であるため、週12時間の延長勤務限度規定違反であるというのが雇用労働部の立場であった（雇用労働部、「改正勤労基準法説明資料」、2018年5月第31頁）。

項目	1週間						
	月	火	水	木	金	土	日 (休)
曜日							
実労働時間 (延長勤務時間)	15 (7)	-	15 (7)		15 (7)		
1週間の総労働時間 (延長勤務時間)	45 (21)						

しかし、今回の大法院判決は「1週間の延長勤務が12時間を超えたかは、労働時間が1日8時間を超えたかを考慮せずに、1週間の労働時間のうち40時間を超える労働時間を基準として判断しなければならない」と判示した（大法院2023年12月7日言渡2020ト15393判決）。すなわち、上記の例のような場合、週40時間を超える労働時間が12時間を超えていないので、法違反ではないという趣旨である。

勤労基準法は、週12時間の延長勤務限度に違反した場合、2年以下の懲役または2,000万ウォン以下の罰金の刑事処罰規定を置いているが、今回の判決により、1日8時間を超える延長勤務時間の合計が12時間を超えてとしても、1週間の労働時間が52時間を超えなければ、刑事処罰の対象にならないことがあるという点で、非常に有意味な判決であるとみることができる。

## 2. 最近の賃金ピーク制に関する判決の動向

大法院は2022年5月26日、賃金ピーク制の有効性を判断する際には、①導入目的の妥当性、②勤労者が被る不利益の程度、③賃金削減に対する代償措置の導入の有無および適正性、④賃金ピーク制で確保された財源を賃金ピーク制の導入目的に合うように使用したかを総合的に考慮しなければならないとし、合理的な理由のない年齢差別に該当する定年維持型賃金ピーク制は無効であると判断し、（大法院2022年5月26日言渡2017ダ292343判決、以下「大法院2017ダ292343判決」）その後、金融業、公共機関、通信業等の多様な事業場において施行中であった賃金ピーク制の有効性に関する法的紛争が行われた。

賃金ピーク制の有効性は、各事業場で賃金ピーク制を施行することになった契機、賃金ピーク制によりカットされる賃金の程度と適用期間、代償措置の有無および水準等を総合的に考慮して判断するものであるため、その具体的な判断基準を断定的に提示するのは難しい面がある。それにもかかわらず、約1年6カ月間整理された判決例を通じ、次のような裁判所の立場を確認することができる。

- 大法院2017ダ292343判決が説示した賃金ピーク制の有効性における判断法理は、定年維持型および定年延長型の賃金ピーク制にいずれも適用される。
- 定年延長型賃金ピーク制は、定年が延長されたという事実自体が最も重要な代償措置であり、延長された就労期間に対して支払われる賃金が削減された人件費の最も重要な使用先であると判断した判決例も確認される。従って、定年延長型の場合、定年維持型に比べて有効であると判断される可能性が相対的に高い。
- ただし、定年延長型賃金ピーク制の場合でも、賃金カットが過度に短期間に過剰に行われれば、有効性が否定される可能性がある。最近、裁判所は「定年延長により勤労者の報酬総額にいかなる変化が発生したか」を比較する判断傾向を示している。
- 定年維持型賃金ピーク制の場合も、賃金カットの幅や期間、総額等において勤労者にもたらされる不利益が大きくなり、十分な代償措置がとられていれば、有効性が認められる可能性がある。

今後、賃金ピーク制を導入する予定であったり、既に実施中の賃金ピーク制をめぐり法的紛争が予想される状況であれば、上記のような裁判所の態度を考慮して、賃金ピーク制の導入の検討および中間点検を実施することが適法な賃金ピーク制の導入・運営に役立つと考えられる。

### 3. 就業規則の不利益変更に係る社会通念上の合理性に関する法理の廃棄

これまで大法院は、就業規則の作成・変更が勤労者側の既得の権利や利益を剥奪して不利益な勤労条件を課す内容である場合、従前の勤労条件または就業規則の適用を受けていた勤労者の集団的意思決定方法による同意を得なければならないが、就業規則の変更により勤労者が被ることになる不利益の程度を考慮しても、「社会通念上の合理性」があると認められる場合には集団的意思決定方法による同意がないという理由だけでその適用を否定することはできないという立場であった（大法院1978年9月12日言渡78ダ1046判決、大法院1988年5月10日言渡87ダカ2853判決等）。

しかし、大法院は、2023年5月11日に言い渡した全員合議体判決を通じて「労働組合や勤労者らが集団的同意権を濫用したとみるに足りる特別な事情がない限り、社会通念上の合理性があるという理由だけでその有効性を認めることはできない』（多数意見）と判示し、従前の「社会通念上の合理性」に関する法理を廃棄した（大法院2023年5月11日言渡2017ダ35588、35595（併合）全員合議体判決、以下「対象判決」）。

対象判決は、就業規則の不利益変更にあたってその内容の合理性だけでは手続的権利である集団的同意権の侵害を正当化することはできないという趣旨であり、集団的同意権が有する手続的重要性を強調し、勤労者の同意を得ようとする真摯な説得と努力が必要であることを強調する一方、長年維持されてきた従前の法理を廃棄し、勤労者側が集団的同意権を濫用した場合は例外的に就業規則変更の効力が認められる可能性を残しておき、集団的同意権濫用の有無を裁判所が職権により判断することができると判示した。

今回の判決により、企業実務の面において、就業規則の不利益変更の際に勤労者の集団的同意を得ようとする使用者の真摯な説得と努力という事情がさらに重要になったとみることができる。あわせて、大法院が使用者の上記のような説得と努力にもかかわらず、同意を得られなかった場合、集団的同意権の濫用法理が適用され得るという点を明らかにしたことに意義がある。

### 4. 退職金支給期日延長の合意がある場合の刑事責任に関する最近の大法院判例

使用者が勤労者と退職金の支給期日を延長する合意をした後、その延長された期日が経過したにもかかわらず、退職金を支給しなかった事案において、原審判決を破棄・差し戻し、「勤労者退職給与保障法」（以下「退職給与法」）違反罪の成立を認める大法院判決が言い渡された（大法院2023年7月13日言渡2023ト188判決）。

退職給与法9条1項は、「使用者は勤労者が退職した場合は、その支給事由が発生した日から14日以内に退職金を支給しなければならない。ただし、特別な事情がある場合には、



当事者間の合意により支給期日を延長することができる。」と規定しており、同法44条1号は、上記の条項に違反した者に対する刑事処罰を規定している。

本件原審および第一審判決は、使用者が勤労者と退職金支給期日を延期する合意をした後、その延長された期日が経過したにもかかわらず、退職金を支給しなかった事案において、退職日から14日以内に退職金支給期日を延長することに合意した以上、延期された支給期日を守らなかった場合まで処罰対象となる訳ではないとみて、退職給与法違反罪に対し無罪と判断した。

しかし、大法院は、金品清算義務に関する退職給与法9条1項の文言と形式、趣旨に照らしてみれば、当該規定は、当事者間の合意により支給期日を延期できるようにする規定に過ぎず、延期した支給期日までに退職金を支給しなかった使用者の刑事責任まで排除する趣旨であるとみることはできないため、使用者が勤労者と支給期日を延期する合意をした場合、延期した支給期日までに退職金を支給しなかったならば、退職給与法違反罪が成立すると判断し、原審判決を破棄・差し戻した。

上記のような大法院判決により、金品清算義務に関する退職給与法9条1項および44条1号の解釈がより明確に整理されたと評価することができ、会社は、当事者間の合意により退職金支給期日を延長した場合でも、合意した期日を守らなければ、退職給与法違反罪が成立し得ることに留意する必要がある。

## 5. 定年退職者の再雇用期待権に関する最近の大法院の判例

大法院は、解雇後に定年に達した労働者が提起した解雇無効確認事件において、一定の場合、定年後に期間制労働者として再雇用されるであろうという期待権を有すると判断した。これにより、大法院は、当該事件の原告が定年後に再雇用が予想される契約期間中、勤務していれば受け取ることができたはずの賃金相当額を原告に支払わなければならないと判断した原審の判断を確定した（大法院2023年6月1日言渡2018ダ275925判決）。

当該事件における団体協約、就業規則、勤労契約には、定年退職者を期間制労働者として再雇用することに関して何ら規定も存在していなかった。それにもかかわらず、原告は、1)社内に定年退職した労働者を期間制労働者として再雇用する制度が導入され、2)これにより、原告より先に定年に達した労働者らは、例外なく全員期間制労働者として再雇用された点を根拠として、定年後に期間制労働者として再雇用されるであろうという期待権を有すると主張し、裁判所がこの主張を受け入れたものである。

従来裁判所は、定年退職者の再雇用期待権が認められるかについて食い違う判断を下していた。今回の大法院判決は、定年以降の再雇用について明示的な規定がないとしても、

再雇用の慣行が存在する場合、再雇用期待権が認められるという点を明示的に判断した最初の判例として、今後、裁判所が更新期待権の認定範囲を広げるものと予想されるという点でその意味がある。

最近、労働界は会社を相手に持続的に定年延長を要求しており、さまざまな会社が定年延長の代案として定年退職者を一定の期間、期間制労働者として採用する方法を検討している。会社が一部の定年退職者を選抜し、期間制労働者として再雇用する場合、事案によっては、今回の大法院判決により紛争が発生する可能性がある。従って、今後定年退職者の再雇用を検討している会社は、判例の動向を参考にし、再雇用に関する会社の規程および再雇用選抜基準を確立しておく必要がある。