

韓国の労務に関する ブリーフィングレポート

—労使関係の見通しおよび労働政策の方向—

2015年3月

独立行政法人 日本貿易振興機構（ジェトロ）

ソウル事務所

進出企業支援・知的財産部 進出企業支援課

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)ソウル事務所が金・張法律事務所に作成委託し、2015年3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、本稿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。本稿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・張法律事務所がかかる損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書にかかる問い合わせ先：

独立行政法人日本貿易振興機構(ジェトロ)
進出企業支援・知的財産部 進出企業支援課

※2015年4月1日の組織変更により、部課名
およびメールアドレスが変更となりました。
ビジネス展開支援部・ビジネス展開支援課
E-mail：BDA@jetro.go.jp

ジェトロ・ソウル事務所
E-mail：KOS@jetro.go.jp

JETRO

目次

1. 2014年度の労使関係の評価	1
2. 2015年度の労使関係の環境と見通し.....	2
3. 主な労働政策の方向.....	5
(1)労使関係制度の改善	5
(2)事業場の勤労監督強化.....	5
(3)非正規職に対する監督強化.....	6

韓国の労務に関するブリーフィングレポート —労使関係の見通しおよび労働政策の方向—

1. 2014年度の労使関係の評価

2014年度の労使関係はおおむね「安定していた」と評価する見解もある。大規模で長期間にわたり産業全般に影響を及ぼした労使紛糾がなかったという面からそのように評価するものとみられる。しかし、2014年度には労使紛糾が111件も発生し、2013年度の72件に比べ大きく増加した。勤労損失日数も2013年度には638,000日だったのが、2014年度には651,000日にもなり、各事業場の立場でみれば、2014年度の労使関係を専ら平穏なものとするのは難しい。2014年度の労使紛糾は、下請業者と産業別労働組合間の問題に対し元請業者が立ち上がって解決することを主張し、元請業者の代表理事や元請業者の親企業または元請業者の株主を相手に労働組合の要求事項を聞き入れるよう求める集団行動や、市内の大通りの広告塔の上で長期間の座り込みなどをする一方、使用者の労働法違反事項を探し、使用者を相手取って告訴や告発をして圧迫するような多様な闘争方法を展開するかたちが取られたのが特徴である。

産業現場における労働政策の方向は、法律の制定や政府の行政指導によって決定、推進されてきた。しかし、政府と国会が適時に法律の制定や改正を推進できずにいる間に、裁判所は政府がこれまで30年以上産業現場に施行してきた勤務基準の指針とは異なる法律解釈をし、全国の企業と勤労者の両方に影響を及ぼす事例が発生した。結局は、裁判所が労働政策を定めるかたちになったのである。その代表的な事例が、2013年12月に大法院が判決した通常賃金の範囲に関する事件である。現在大法院に係属中である休日勤務が延長勤務に含まれるかという問題も、高等裁判所までは政府の方針と異なる判決が出ている。このような判決は、これまで政府の政策を信じて従ってきた使用者と、裁判所の判決内容通りに賃金等を再計算し遡及して追加支給することを求める勤労者間の対立要因として作用している。

勤労者個人の勤労条件の面では、勤労者間の賃金格差がさらに広がり、このような勤労条件の格差は、雇用不安と労使関係の不安要因になっている。雇用労働部の資料(2013年6月)によると、大企業の正規職勤労者の賃金を100とすれば、中小企業の非正規職勤労者の賃金は37にしかならず、中小企業の求人難と相まって、若年層が勤労条件の劣悪な中小事業場に就職することを憚ることで若年層の失業率が増え、社会不安の要因としても作用することとなった。

一方、雇用労働部は、使用者の労働関連の法律違反に対して、2014年には過去より厳しい基準を適用した。使用者の不当労働行為に対する告訴事件において、使用者に対して数回の

押収捜索を行って使用者の不当労働行為を暴き出し、検察に拘束捜査を建議するなどの強力な措置が取られた。その結果、過去には罰金刑程度の処罰を受けるものと予想された事件で、裁判所が懲役刑を言い渡すなど処罰が強化された。労働事件に対する押収捜索は、不当労働行為に対する調査だけでなく、不法派遣事件を調査する過程においても使用者が資料を提出しなければ押収捜索をするなど、勤労監督官による労働法違反事件の捜査において押収捜索の活用が一般化しているものとみられる。

2. 2015年度の労使関係の環境と見通し

労使関係は、国内経済と世界経済の状況に大きく影響される。不況で経済が成長しなければ勤労条件の改善は難しく、雇用事情も不安定になる。勤労条件の低下や雇用不安が常に存在する状況は労使紛糾につながる可能性が高い。2015年には、世界経済が3.2%の成長を見せると予想され(IMF予測)、韓国経済に直接的な影響を及ぼす中国は7.1%の成長を目指している。しかし、数字上では高い経済成長を成し遂げるようにみえるものの、過去15年間の経済成長率に比べると最も低い数値である。日本も1.6%の成長と予想され、経済の低迷が続くものとみられる。ただし、米国は3.1%成長の見込みで、回復傾向と言えるが、周辺国家の経済成長は緩やかで、韓国経済の成長には大きく役立たないと予想している。韓国政府は、2015年度の経済成長を3.4%と予想し、韓国銀行は3.8%と予測しているなど、2014年度と似た水準である。従って、このような経済状況の下では、勤労条件の改善は難しく、企業のリストラが常時化するとみられるため、このような問題をめぐる労使対立が予想される。実際に、サムスン電子など大企業で2015年度の賃金水準を2014年の水準に凍結し、他のサムスン系列会社でもサムスン電子の賃金凍結措置に倣っており、国民銀行ではリストラを計画しているという内容がマスコミに報道されるなど、金融部門での雇用調整が続く見通しである。その他にも、造船業や鉄鋼業での実績不振が続くものとみられる。

政府の2015年度の労働分野事業計画も労使関係に大きな影響を及ぼす。政府は4大改革の一つとして労働改革を挙げたが、労働問題はあらゆる産業分野の基盤にあるため、労働改革が最も優先的に推進されている。雇用労働部は、「労働市場構造改革総合対策」を樹立し、朴槿恵大統領も2015年度の年頭記者会見で、3月末までに労働改革を終える意志を表明した。国民経済社会労使政委員会(以下「労使政委員会」という)では、労働改革の課題を2つの専門家グループに割り振って議論を進行中である。第1グループでは通常賃金、勤務時間の短縮、定年延長の問題を扱い、第2グループでは労働市場の二重構造の改善、社会セーフティネット等を扱っている。このうち第1グループで扱う問題は、3月末までに労使政委員会の議論を終えようという計画である。第2グループで扱う非正規職雇用規制および差別是正問題、労働の移動性向上問題、元請企業と下請企業間の不合理な関係の改善問題など、どれ一つとして労使間の利害が相反しないものはない。このような問題に対しては、すでに労働界から反対の声があがっている。労使政委員会で労使政が合意した案を政府に移送しないにも関わら

ず政府が立法を推進する場合には、労使団体の利害関係による反対闘争や国会の立法過程での困難があると考えられ、そうなる個々の企業における紛争ではなく労働団体と経済団体、そして政府、国会間の対立となる。このような対立は個別企業の賃金と団体協約の交渉過程に影響を及ぼしかねない。

今般、企画財政部の崔炅煥長官が、最低賃金をこれまでより大幅に引き上げなければならず、企業でも賃金をたくさん上げればこそ勤労者の消費が促進され、経済が復活できると主張しており、一部政界でも賃金引き上げの主張に同調している。これまで政府は生産性向上の範囲内または物価上昇率の範囲内で賃金引き上げをするのが合理的だという立場をみせてきたが、2015年は政府がこのような基準を無視し、大幅に賃金を上げることを公開的に企業に求めているため、労働界の賃金引き上げに対する期待が膨らんでいる。例えば、近年民主労総は最低賃金を時給 1万ウォンまで引き上げるべきだと主張しており、韓国労総傘下の化学労連では、2015年度の賃金引き上げが8%にならなければならないと主張している。そのため、2015年度の賃金交渉では多くの事業場で労使間の対立が発生するものと予想される。

国会も労使関係に大きな影響を及ぼす。国会議員は法律改正を通じて労働政策を樹立または中断させることができ、対政府質疑を通じて政府の労働行政の方向を修正することを求めたり、さらには国会議員が個別企業の労使関係にも介入し、労働組合の要求事項を受け入れるよう企業に要求することもある。特に、国政監査に企業の会長や代表を出席させて、国会議員が求める方向に労使関係を整理するという返事を引き出すこともある。現在、国会で労働問題を担当する環境労働委員会は、与野同数の議員で構成されている。従って、政府と与党がある法律の制定や改正をしようとしても、野党が協力しなければ不可能な構造で、さらには与党内においても労働問題に対しては意見が異なり得るので、法律の改正等を通じた労使関係の制度改善は、労使政が合意しなければ国会を通過するのは難しいとみられる。このような状況で、労使政委員会で労働市場の構造改善に対する労使政の合意がなされず、公益委員の意見を政府に移送してこれを基に政府が法改正を推進するならば、国会で法改正がなされない可能性が高く、この過程で政界と労働界、経営界、政府間の対立があらわになる可能性もある。このような雰囲気は、やはり労使関係の安定に否定的な影響を及ぼすことにもなる。

全国単位の労働団体の動きも個別企業の労使関係に大きな影響を及ぼす。かつては政府が労働関連の法改正を行った、または企業が雇用に不利な措置をする場合にゼネストなどの闘争が叫ばれたが、2015年は民主労総の新任委員長がこのような争点のない状況で先制的なゼネストを4月24日に行うと宣言し、各産業界においても労働組合が連帯して闘争すると宣言している。例えば、造船業種8社の労働組合が造船業種の不況による構造調整が予想されることから使用者に対する連帯闘争を行うとしており、製造業分野でもゴム、金属、化学、繊維業界の労働組合が共闘をするとしている。過去には民主労総がストやデモなど闘争中心の活動をしてきた反面、韓国労総は政府や使用者との対話を通じて問題を解決する穏健的な性

向を見せてきたが、2015年は韓国労総も勤労条件の低下を招く法改正や措置に対しては、民主労総と連帯して闘争するという立場をほのめかしているのである。

経営界は、労働界のように集団的な行動を通じて主張を貫徹させるわけではないが、労働問題を主に扱う韓国経営者総協会(経総)の賃金交渉指針や団体交渉指針は、各事業場の使用者の労働組合の要求に対する対応基準となる。経総は、不況と国内の消費低迷のため緊縮経営をすべきだという主張と共に、2015年度の賃金引き上げを1.6%程度とすべきという勧告基準を提示し、今般の経営界代表と崔炅煥企画財政部長官との懇談会においても、経営界は政府と政界が主張するような大幅な賃金引き上げは難しいという立場を示した。2015年度の賃金交渉では、労働界の期待水準と経営界の提示水準の開きが大きいと見られるため、賃金引き上げをめぐる紛糾が多発するものと予想される。

このような状況を総合してみると、経済成長の不振により、企業では構造調整を行ったり、勤労条件の凍結や低下を求めるケースが増えるとみられる。そのため、労働界と政界の大幅な賃金引き上げ要求に対する経営界の防御経営、労働界の闘争方針、そして政府の労働市場改革など、労使関係の安定に役立つ変数は何一つ見当たらない。そのため、2015年度の労使関係は、2014年度より不安定になり、労使紛糾も増加するとみられる。従来の労使関係の見通しのように「安定的と予想されるが、不安要素も排除できない」ではなく、特別な事情がない限り、2015年の労使関係は不安を抱えていると予測される。民主労総が4月24日にゼネストを宣言しているので、民主労総所属の労働組合がある事業場では3月中に、遅くとも4月初めには賃金交渉を開始し、4月24日のゼネストに合わせて、ストの手続的正当性を備えようとするだろう。上級労働団体がストを呼びかけるからといって各企業の労働組合がすべて参加するわけではなく、事業場の都合によって参加するかどうかを決定するだろうが、組合員が全員ストに参加しない事業場においても、労働組合の幹部はストに参加する可能性が高い。さらに、公務員年金制度の引き下げ改革と公共部門の改革を終わらせようとする時期が4月に重なり、労使政委員会から労働市場の構造改善に対する一部意見が政府に移送される時期も4月なので、労働界の闘争名分に含まれる事項が4月に集中しており、闘争の雰囲気を作られやすい。

3. 主な労働政策の方向

(1) 労使関係制度の改善

労働市場の構造改善等の労働改革を終えるために、労使政委員会は専門家第1グループが担当している通常賃金に含まれる賃金の範囲、休日勤務を延長勤務に含める問題をはじめ、勤労時間規定の適用特例業種の範囲縮小、定年延長に伴う賃金ピーク制の導入など賃金体系の改編問題などの議論を3月末までに終えた。雇用労働部にその結果を通知すれば、雇用労働部では法律改正などの作業に着手するものとみられる。政府が発議する立法は、関連政府機関との協議などの手続きが必要なので、2015年の定期国会で処理できるよう、遅くとも9月には関連法案を国会に提出すると予想される。この問題は、各事業場の労使関係とは直接的な関係はなく、主に民主労総、韓国労総、そして経総などの上級労使団体と政府、国会間の問題だが、各企業の労使関係の安定した雰囲気作りには否定的な影響を与えるとみられる。

(2) 事業場の勤労監督強化

2015年から各地方の六つの雇用労働庁に広域勤労監督課が正式な職制として設置されており、一つの事業の全国的な事業場に対して同時に勤労監督を実施したり、不法派遣等の特別な争点に対し各労働支庁の管轄を越える勤労監督を実施するなどの活動が展開されると予想される。これまでは各事業場を管轄する勤労監督官が決まっており、当該勤務監督官が事業場の勤労監督等を担当してきたならば、広域勤労監督課の企画監督は、他の雇用労働支庁の勤労監督官によって勤務監督がなされるかたちになる。最近の不当労働行為に対する事業場の押収捜索や不法派遣に対する勤労監督などが広域勤労監督の一環として行われ、すべて刑事処罰された点と、2015年度の雇用労働部の事業計画において、ビッグデータやデジタルフォレンジックなどのIT技術を活用して会社の電算網やメールなどまでも調査するという方針を明らかにしている点に照らせば、2015年は2014年よりさらに厳格で広範囲な勤労監督が行われるものとみられる。従って、各事業場では、事前に労働関連法令の違反事項はないかを点検し、是正措置を取る必要がある。

2015年度の勤労監督は、不法派遣や最低賃金違反、アルバイトの勤労条件など、勤労条件が劣悪な勤労者を中心に行われると予想される。特に、勤労者と書面による勤労契約を作成しなかった場合や最低賃金に違反した場合、これまでは是正指示をしてそれが履行されれば司法処理は免れたものの、今後は直ちに過料処分などの司法処置を取ることになる。

そして、使用者の労働組合に対する行為のうち、従来は不当労働行為とみなされなかった行為でも、2014年からは勤労監督官や労働委員会が不当労働行為と判断しているなど、不当労働行為の範囲を広く解釈する傾向がある。そのため労働組合がある事業場では不当労働行為をしないよう注意しなければならない。

(3)非正規職に対する監督強化

雇用労働部は、2015年度の事業計画で、便法的な役務や請負、非正規職勤労者に対する差別、短期的に繰り返す期間制勤労契約等に対し、集中的に指導すると発表している。2015年初めに大法院で現代自動車の社内下請け業者の勤労者を現代自動車の勤労者と認める判決と、KTX乗務員を勤労者と認める判決が下されたのをきっかけに、特に社内下請業者に対する点検が拡大されるものとみられる。特に太白(テベク)雇用労働支庁で、東洋セメントの社内下請業者であるドンイル企業とドゥソン企業を偽装請負関係と判断し両社の勤労者を東洋セメントの勤労者であるとしたことは特記すべきである。

その他にも、派遣勤労者と期間制勤労者の差別是正申請を当該勤労者にのみ認めてきたが、法を改正し、今後は当該勤労者が加入している労働組合も差別是正申請ができるようにする予定である。そして、すでに法に反映された内容であるが、差別是正命令がある場合には、当該事業場の他の非正規職勤労者にも拡大適用する制度、繰り返し非正規職を差別する場合には、損害額の3倍に該当する賠償を行うようにする懲罰的賠償制度を積極的に活用する計画である。

以上