

有期労働契約研究会 (2009/07/31)

韓国の事例

労働政策研究・研修機構 呉学殊

1 法制の概要

(1) 契約期間、更新回数や期間の制限

・契約期間は2年以下、期間の制限はない。期間が2年を超えると、期間の定めのない労働契約を締結したとみなす。「期間制及び短時間労働者保護等に関する法律」(第4条)

←従来、労働基準法では、「労働契約は、期間の定めのないものと一定の事業の完了に必要な期間を定めたもの以外は、その期間は1年を超過することができない。(第16条)」ただし、その有効期限は、「期間制及び短時間労働者保護等に関する法律」の施行日の前日(2007年6月30日)となっていたが、同年7月1日から無効となった(前労働基準課長に確認)。したがって、労働契約期間を規制する法律規定は原則ない。

・更新回数は特に定めがない。

(2) 契約締結事由の制限

・基本的に事由の制限はない。

しかし、派遣労働者の場合、派遣対象業務(32業務)以外の場合、次のような事由があれば、派遣が許される。出産・疾病・負傷等で欠員が生じた場合、または、一時的・間歇的に労働力を確保する必要がある場合(労働者派遣法第5条)。

(3) 雇止め規制

・雇用期間が2年以下であれば、原則雇止めができる。しかし、それが労働基準法23条に当たるものでなければならぬ。すなわち、「使用者は、労働者を正当な理由なしに解雇、休職、停職、転職、減俸、そのほかの懲罰をしてはならない。(労働基準法第23条)」。

期間の定めのある労働契約の場合、その期間が、2年以内であれば、期間終了に伴う解雇は、正当なものともみなされる可能性が高い。

(4) 差別的取扱いの禁止

・使用者は、期間制労働者または短時間労働者であることを理由に、当該事業または事業場で同種または類似業務に従事してい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¹をしてはならない(「期間制及び短時間労働者保護等に関する法律」第8

¹ 差別的処遇とは、賃金そのほかの労働条件等において、合理的な理由なく不利に取り扱うことをいう。

条)。派遣労働者の場合、「労働者派遣法」第 21 条

・是正の申請：期間制労働者または短時間労働者が差別的取扱いを受けた場合、労働委員会にその是正を申請することができる。3 か月以内（「期間制及び短時間労働者保護等に関する法律」第 9 条）。

・立証責任は使用者側にある。労働委員会の是正命令²を受けた使用者は、命令に不服の場合、10 日以内に中央労働委員会に再審を申請することができるが、不服しないでその命令を正当な理由なく履行しない場合、1 千万円以下の過怠料を賦課される。

(5) 無期契約への転換など

・使用者は、2 年を越えて期間制（契約）労働者³を使用することはできない。もし 2 年を超えて使用するのであれば、その労働者と期間の定めのない労働契約を締結したとみなす⁴（「期間制及び短時間労働者保護等に関する法律」第 4 条）。

・使用者は、期間の定めのない労働契約を締結して新たに労働者を雇用とする場合、当該事業または事業場の同種または類似業務に従事する期間制労働者を優先的に雇用するように努めなければならない（同法第 5 条）。

2 労働協約や裁判例について

期間の定めのある労働契約であっても、自動反復更新により長期間にわたり勤められる場合、期間の定めはただの形式にすぎないので、事実上、期間の定めのない雇用に違いない。当該労働者の解雇（更新の拒否）は、正当な理由がなければならない（大法院 1994. 1. 11, 931 ダ 7843）。

その形式性は、契約締結の動機・経緯、期間を定めた目的と採用当時の当事者の真の意思、労働期間の定め、更新回数、同種労働契約の締結方式に関する慣行、労働者保護規定等を総合的に考慮。

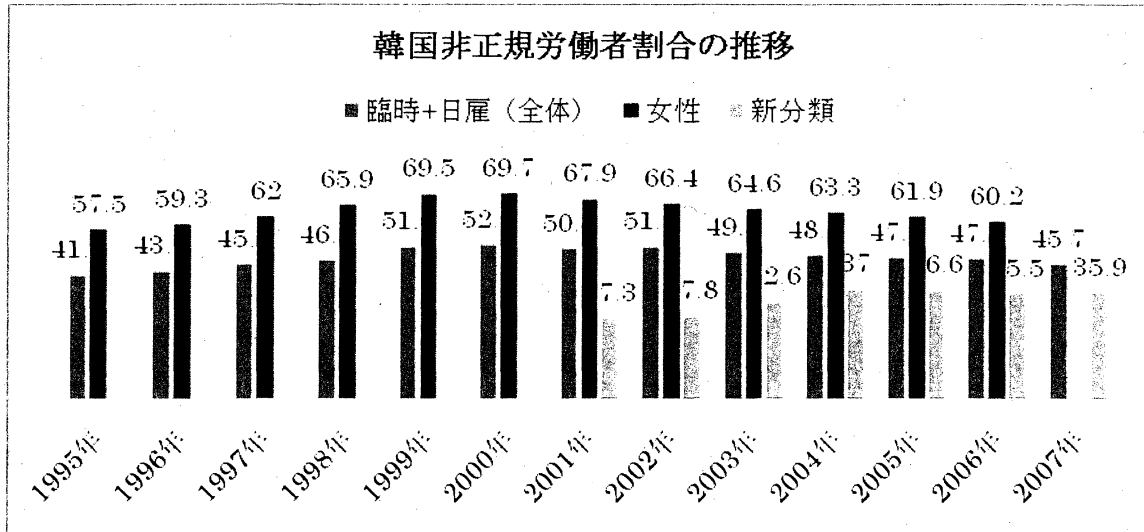
² 是正命令は、差別行為の中止、労働条件の改善、適切な金銭補償等多様な内容となりうる。差別是正を図るために労働委員会に公益委員のみによる差別是正委員会が設置されている。労働委員会には、調整委員会、審判委員会、差別是正委員会があるが、公益委員はそれぞれの委員会ごとに委嘱されている。経済危機後、韓国の労働委員会については、呉学殊（2000）「韓国の労働事情について—労働委員会の事件処理を含めて—」労委協会『中央労働時報』第 975 号を参照されたい。

³ 期間の定めのある労働契約を締結した労働者をいう。

⁴ この規定にはパートタイマーも適用される。例外は次の 6 つである。第 1 に、事業の完了または特定の業務の完成に必要な期間を定めた場合。第 2 に、休職・派遣等により欠員が生じ当該労働者が職場に復帰するまでその業務を行う必要がある場合。第 3 に、労働者が教育や職業訓練等の履修のために必要な期間が決まっている場合。第 4 に、55 歳以上の高齢者と労働契約を締結する場合。第 5 に、専門知識・技術の活用が必要か政府の福祉政策・失業対策等による雇用で大統領令が定める場合。そして第 6 に、そのほか、以上に準じる合理的な事由があって大統領令が定める場合である。

3 有期労働契約の実態（わかる範囲で）

【図表 1】非正規労働者の割合の推移



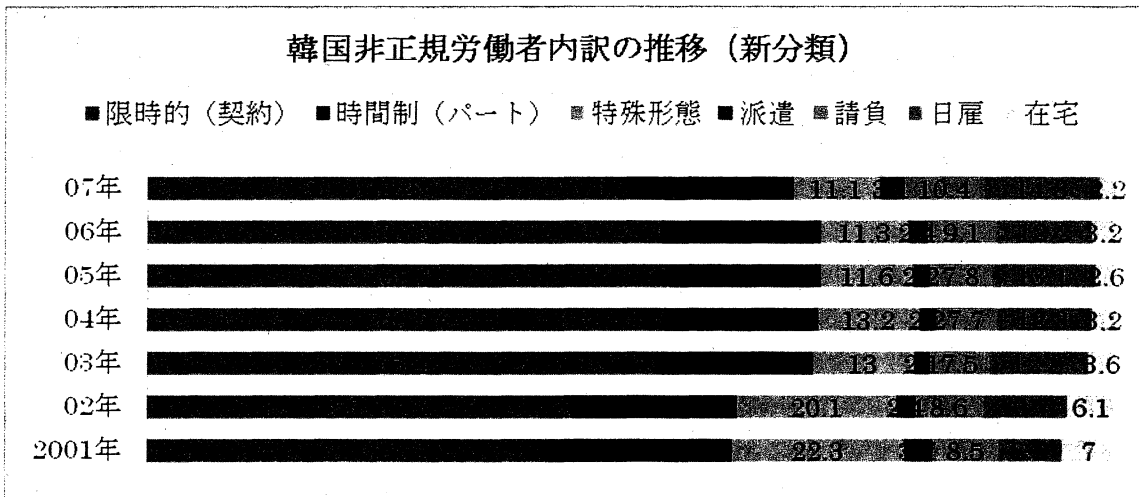
出典：統計庁『経済活動人口調査』、『経済活動人口調査付加調査』各年度

注：韓国の非正規労働者割合は次のように2つの分類からみることができる。

第1分類（「臨時+日雇」基準）：この分類は、従来から行われているもので、雇用形態を常用、臨時、日雇と3つに分け、そのうち、臨時と日雇を合わせたものである。ちなみに、1)常用労働者:期限の定めのない雇用契約か雇用契約が1年以上の者、2)臨時労働者:雇用契約期間が1ヶ月以上1年未満の者、3)日雇労働者:雇用契約期間が1ヶ月未満の者であるが、4)雇用期間が定められていない場合、退職金・賞与が支給されかつ会社の人事規定により採用される場合のみ常用労働者とみなされている。

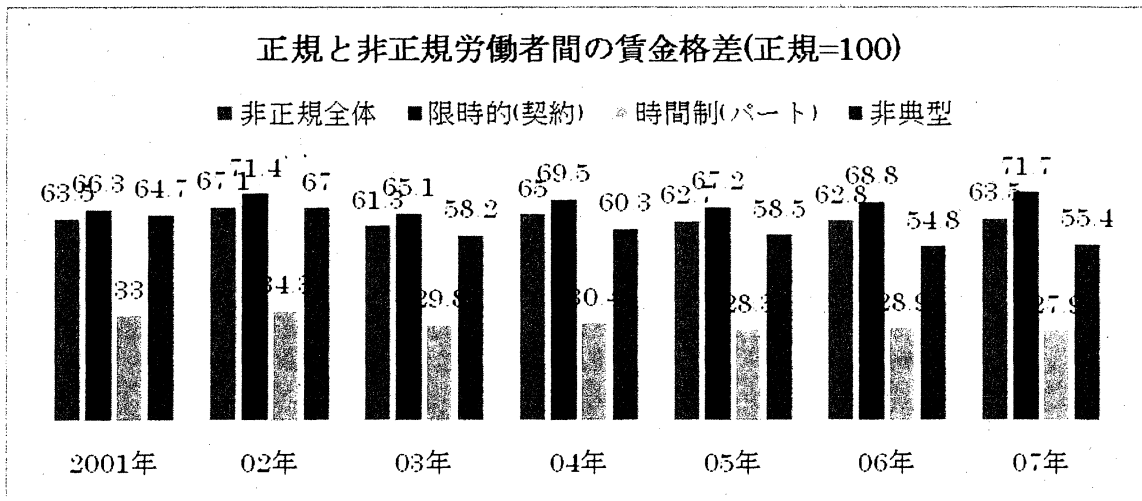
第2分類（新分類）：この分類は、2001年からの経済活動人口調査付加調査を使用したもので、次の期間制労働者+時間制労働者+非典型労働者の合計である。ちなみに、1)限時的労働者または期間制労働者:雇用契約期間を定めている労働者及び雇用契約期間は設けられていないが、非自発的・非経済的事由により継続勤務を期待することができない労働者。いわゆる契約社員である。2)時間制(短時間)労働者:労働時間が週36時間未満の者。いわゆるパートタイマーである。3)非典型労働者:派遣、下請、特殊雇用、在宅労働者。

[図表 2]



出典：統計庁『経済活動人口調査付加調査』各年度。

[図表 3]



出典：統計庁『経済活動人口調査付加調査』各年度、労働部雇用政策チーム(2007)「経済活動人口調査付加調査結果(07年8月)主要争点事項」。

注：非典型とは、派遣、請負、特殊形態、在宅、そして日雇を総称したものである。

[図表 4] 社会保障加入率・賃金以外の労働条件の格差(2007年基準)

	正規労働者	非正規全体	限時的(契約)	時間制(パート)	派遣	請負	特殊形態	在宅	日雇
国民年金	76.3	40	57.2	3.3	66.2	55.5	9.1	1.3	0.5
医療保険	76.7	42.5	60	4	67.4	73.1	8.7	1.3	0.8
雇用保険	64.3	39.2	55.5	3.7	67.9	59.6	7.9	1.3	0.7
退職金	70.3	34.8	50.1	1.9	58.6	55.4	3.4	0.4	0.3
賞与	69.8	31.1	44.8	3.1	48.3	38	4.7	0.4	0.8
残業手当	54.2	23.8	34.3	2.3	42.2	30.2	1.7	0	1.3
有給休暇	61.7	28.7	41.9	2.3	45.3	35.6	3.5	0.4	0.1

出典：イビョンヒ・ジョンソンミ(2007)「非正規職の規模と構成の変化」、韓国労働研究院『労働レビュー2007年11月号』。

原資料：統計庁『経済活動人口調査付加調査』各年度。

国民や労使の認識など

4 非正規労働者保護関連法施行と改正の動き

同法が施行されて2009年7月1日で2年を迎えた。雇用期間が2年を超えている契約社員やパートタイマーの期間の定めのない雇用への転換、派遣社員の直接雇用を義務付けた同法により、企業の対応や雇用の動向が大きな注目を集めた。

韓国労働省(部)が7月1日から14日にかけて全国の9769事業所に対する実態調査を行ったが、回答があった事業所のうち、360事業所1740人(28.1%)が期間の定めのない雇用に転換し、残りの839事業所4459人(71.9%)が解雇されたという。

韓国政府は、期間の定めのない雇用への転換を義務付ける2年という期間を4年に延長する法案を国会に提出した。それは、急激な経済危機の中、企業が期間の定めのない雇用に転換せずに非正規労働者を大量に解雇するのではないかとこの恐れがあったからである。しかし、国会で与野党の調整が進まず、現在、国会係留中である。労働省は、非正規労働者の失業者に対する失業手当の迅速な支給、再就職支援の強化、職業訓練を通じた能力開発の支援、生計費支援等の取り組みを強めるとともに、正社員への転換を促すために、転換企業に対しては、社会保険料の減免、法人税の減免等の政策をとっていく方針である。

以上