

韓国「期間制及び短時間労働者の保護等に関する法律」の施行状況等

○ 差別的待遇に関する労働委員会への是正申請等

韓国「期間制及び短時間労働者の保護等に関する法律」においては、短時間労働者であることを理由として、当該事業又は事業場の同種又は類似の業務に従事する通常労働者との差別的待遇を禁止している（第8条第2項）。

また、短時間労働者が、差別的待遇を受けた場合には、労働委員会に是正の申請をすることができ（第9条第1項）、労働委員会は、調査・審問の結果、差別的待遇に該当すると認定したときには、使用者に是正を命令できることとされている（第12条）。

なお、期間制労働者についても、同様の法制度となっている。

短時間労働者及び期間制労働者からの、差別的待遇に係る是正申請及び労働委員会による処理の状況については、次の表のとおりとなっている。

（1）短時間労働者事件処理現況（2010.1.1.～12.31.）

（単位：件）

区分	接受	処理								備考 (進 行 中)
		総計	判定				取下	調停	仲裁	
			小計	認定	棄却	却下				
2010年	41	2	2	1	1	0	0	0	0	39
2009年	※2007～2009年度には短時間労働者差別是正事件処理件数がない。									
2008年										
2007年										

（韓国中央労働委員会）

(2) 期間制労働者事件処理現況(2007. 7. 1. ~2010. 12. 31.)

(単位:件)

区分	接受	処理								備考 (進行中)
		総計	判定				取下	調停	仲裁	
			小計	認定	棄却	却下				
計	2250	2245	841	133	618	90	903	499	2	5
2010年	87	82	47	21	20	6	24	11	0	5
2009年	70	70	22	17	5	0	38	8	2	0
2008年	1,309	1,309	63	17	9	37	769	477	0	0
2007年	784	784	709	78	584	47	72	3	0	0

(韓国中央労働委員会)

(参考) 契約満了者措置状況 (2010年11月末)

同法においては、使用者は、一定の事由（注）を除き、2年を超えない範囲内で（労働契約を反復更新した結果2年を超えない範囲内で）期間制労働者を使用することができることとされており（第4条第1項）、当該事由が存在しないにもかかわらず、2年を超えて期間制労働者として使用する場合には、当該期間制労働者は、期間の定めのない労働契約を締結した労働者とみなすこととされている（第4条第2項）。

2010年11月末時点において、勤続期間が1年6か月以上であって、契約期間が満了となる期間制労働者について、期間満了時点における契約の状況については、次のとおりとなっている。

(人、%)

勤続年数	契約満了者				
		契約終了	正規職 転換	継続雇用	その他(方 針未定等)
1年6か月以上	6,141 (100)	2,923 (47.6)	1,439 (23.4)	1,712 (27.9)	67 (1.1)
1年6か月 ～2年未満	3,018 (100)	1,839 (60.9)	689 (22.8)	462 (15.3)	28 (0.9)
2年以上	3,123 (100)	1,084 (34.7)	751 (24.0)	1,250 (40.0)	39 (1.2)

(韓国雇用労働部「事業体期間制勤労者現況調査」)

(注) 一定の事由は、事業の完了に必要な期間を定めた場合、退職等による欠員代替、55歳以上、専門的知識・技術の活用が必要な場合、他法令において期間制労働者の契約期間を定めている場合（期間制教員等）等である。

例えば、2009年6月末時点において、勤続期間1年6か月以上の期間制労働者37万人のうち、一定の事由に該当することから2年を超えて使用できる期間制労働者は、56.6%となっていた。