

韓国の非正規労働者保護法と労働運動

— 龍谷大学社会科学研究所月例研究会 (2008年12月) 報告 —

脇田 滋
(文責)

1. 2008年12月19日(金)、深草学舎紫英館第1共同研究室で、「韓国の非正規労働者保護法と労働運動—日韓比較の視点から—」をテーマに、韓国労働研究院から労働問題の専門家である殷秀美(ウン・スミ、은수미)博士と、労働法の専門家である朴済晟(パク・ジェソン、박제성)博士という、若い世代の二人の研究委員を招いて、社会科学研究所としての例会を開催し、17時30分から20時過ぎまで、熱心に質疑と討論を行った。

韓国では1998年IMF危機以降、雇用状況が悪化し、日本よりも一歩早く非正規雇用が急増してきた。とくに、新自由主義的経済政策の結果、「社会両極化」と呼ばれる格差と貧困の広がりが深刻化している。この状況は近年の日本ときわめて類似しており、共通点が多い。ただ、韓国では、2006年に盧武鉉政権下で激しい論議を経てではあるが、「非正規労働者保護法」が制定され、また、長期の労働争議を含めて非正規労働者の運動が展開されている。これらの点では日本とは大きな違いを示している。こうした韓国の最新の動向について報告を受け、日本との比較を意識しながら、今後の課題や方向について率直に意見交換することが、研究会開催の目的であった。

2. 第1報告 ^{フンスミ}殷秀美(韓国労働研究院・研究委員)「労働運動と連帯」

^{フンスミ}殷秀美博士は、非正規労働問題を専門とする韓

国の研究者のなかでも代表的な論者であり、著書や論文を数多く公刊している。まだ若い世代に属するが、豊富な調査分析を基にして問題点を明快に論じる女性研究者としてマスコミにも頻繁に登場している。当日の報告は、非正規労働が増大するなかで韓国の労働運動が直面している状況と新しい方向について、説得力のある数字と資料をもとに分かりやすく解説するものであった。その内容は、以下のように要約することができる。

(1) 非正規労働者の労働争議

・韓国の労働争議の特徴は、2000年代以降、非正規労働者と中小零細事業場の争議が増加していることである。労働争議の推移(1996-2008)を見ると、2000年代に、300人未満の事業場での争議が増加し、2004年には約70%に達している。

・非正規労働者の労働争議では、間接雇用の労働争議が目立っており、2008年9月の時点で争議全体の20%に及んでいる。貨物連帯等の特殊形態雇用、解雇労働者の争議、1日8時間以下を除外して、非正規労働争議の主なもの、①争議事業場・労働組合、②争点、③発生日で整理すると、次の通りである。すなわち、(1) ①キリユン電子、②派遣労働者の直接雇用、③2005-08-24、(2) ①イーランド・リテール、②外注化撤廃、直接雇用、③2007-06-17、(3) ①ニューコア、②外注化撤廃、直接雇用、③2007-06-23、(4) ①コスコム、②外注化、違法派遣、③2007-09-12、(5) ①ドルコ、②非正規支部元請の使用性認定、③2007-11-

30、(6) ①ガンウォンランド、②協力会社労組賃金交渉、③2008-01-20、(7) ①SH 公社管理員労組、②委託管理、③2008-04-11、(8) ①民主連合労組ジョンロ支部、②賃金交渉、ロックアウト、③2008-06-27、(9) ①プサン地域一般労組ジョンファ支部、②委託契約反対、③2008-07-07である。

・最近の例として、江南聖母病院の派遣看護助務師をめぐる事件を挙げることができる。同病院は、警備・清掃・環境整備、患者給食、駐車管理、看病人、運転、「親切サービス」、施設管理、洗濯、保安、消防等に続き、看護補助も外注化した。最初は、正社員であったものを有期契約に転換し(2004)、さらに派遣に転換し(2006.10.01)、2年を経過して解雇した(2008.09.30)。中間搾取とも言える労働者派遣料の内訳は、退職積立金、4大保険料、賃金債権、障害者分担金、履行契約保証、福利厚生費、一般管理費、付加価値税等という名目で約20-30%が控除されている。

・2008年9月、保健医療労働組合へ加入、テント座り込みストを開始し、2008年11月7日、ソウル中央地方法院民事50部は、「『絶対禁止業務』への派遣は、違法派遣であり、直接雇用義務がある」という判決を下した。

(2) 組織化の死角地帯とその原因

・労働組合の組織化では、非正規労働者が「死角地帯」になっている。2007年の労働組合組織率は全体で12.1%である。正社員は16.0%であるのに対して、非正規労働者は5.1%となっている(経済活動人口付加調査)。企業規模別の組合加入では、300人以上の事業場で41.7%であるのに対して、100-299人の事業場で29.1%、100人未満事業場では9.1%と企業規模間格差が大きい。とくに、不安定雇用層として、賃金労働者と自営業者の間のグレーゾーンや、就業準備者及び失業者が増えており、組織化の死角地帯にいる。

・組織化の死角地帯が生まれる原因としては、まず第1に、労働組合が地域労働組合、女性労働組合等の新しい組織化の類型を開発することに失敗したこと、5~99人規模の零細事業場やグレーゾーンにある労働者を組織化する方法をまだ見いだせていないことを挙げられる。第2に、正社員

や企業内部にいる者を中心とした企業別労使関係を挙げることができる。これは、労働市場と制度的に対応せず、閉鎖的な組合運営が特徴であり、正社員の組織率低下や市民運動と労働運動が分離することにつながっている。第3に、深刻な政派間の葛藤を挙げることができる。従来の「理想的政派」から「縁故的政派」への移行と、非現実的な「鮮明闘争」と呼べる長期争議事例が増えている。

・とくに、正社員-非正規労働者間の連帯の経験及び制度(文化)における脆弱さを指摘できる。1997年のIMF効果として、競争言説の活性化、緩衝装置としての非正規労働、正社員が平均勤続年数5年と不安定であり、年功型賃金、差別に対する認識の不足(企業規模別の格差は当然という意識)など連帯を阻む要因があり、それを増幅する法・制度の問題も指摘できる。

・さらに、否定的な連帯経験が蓄積されていることも指摘できる。金属労組では非正規労働者が組合員の2.5%に過ぎず、間接雇用労働組合へ別途加入しており、保健医療労組では直接雇用の非正規労働者が多いが組合員の8.5%にとどまっている。産別組合も正社員中心である。また、企業レベルでも正規-非正規が分離した組織となっており、両者の連帯を制限している。

(3) 新しい方向の模索

・こうした状況のなかで二つの方向が模索されている。①正社員-非正規の連帯の制度化と②新しい組織モデルの開発である。

・まず、正社員-非正規の連帯の制度化では、産業別、地域別組合の活性化及び相互支援、交渉の制度化(joint-employer)、規約変更及び賃金革命、人員削減を伴わない経済危機の克服モデルの開発を挙げることができる。

・次に、新しい組織モデルの開発では、モデル開発単位の形成及び経験の共有、社会運動的組合主義(Social movement Unionism)の具体化として、地域コミュニティとの結合、地域モデルの検討、組織形態の多様化、容易な部門又は対象の選別が課題といえる。

・さらに、社会保障システムの転換としては、保険料拠出者中心の社会保険や企業福祉からの脱

皮という課題も挙げることができる。

・法及び制度的には、労働3権と社会保障が正社員では手厚いが、非正規労働者、特殊形態雇用等のグレーゾーンでは弱く、自営業などの就業者にはまったく保障がないという問題がある。

3. 第2報告 ^{パクジヨン}（韓国労働研究院・研究委員）「社内請負と韓国の労働法」

^{パクジヨン} 朴濟晟報告は、韓国で社会的、法的に重大な問題になっている「構内請負」について、判例や学説の動向を分析し、それを踏まえた明晰な議論を提示するものであった。日本の状況と酷似した法制度と議論の状況から、きわめて専門的な労働法の議論であったが、日本の議論にも貴重な示唆を与える優れた報告であった。以下、報告の要点を指摘すると次のとおりである。なお、当日の報告にはほぼ沿った内容の論文が、朴濟晟「構内請負と韓国労働法」（訳：崔碩桓）として『季刊労働法』224号155-164頁（2009年3月発行）に掲載されることになった。詳しくは、そちらを参照していただきたい。

・三面的労働関係は、韓国法でも職業安定法、派遣法等の厳格な要件の下で認められるが、構内請負は、外見としては請負の形式を採用しているため、これらの法律の対象ではないという「誤解」から広く利用されている。裁判所の判断構造は、①注文者と請負人の労働者との間の黙示の労働契約関係判断、②①が認定されない場合、派遣法適用判断と定型化している。しかし、この二つの法理は問題点を孕んでいる。

(1) 黙示の労働契約論批判

・裁判所は、黙示の労働契約関係成立のために、請負人が「業務遂行の独自性」や、「事業経営上の独立性」を持たず、注文者の労務代行機関と同一視することができるなど、その存在が形式的、名目的なものに過ぎないことを要求するが、黙示の労働契約論が抱える決定的な限界がここにある（例として、コスコム事件を検討）。

・黙示の労働契約の成立が認定されると、注文者（派遣先事業主）は、労働法上使用者としての

すべての責任を負う。労働者の立場からは、権利実現のためのもっとも有力な法理論になり得るが、注文者の立場からは、もっとも酷な結果を招くので、その適用は厳格な要件審査を要求する。その結果、その適用可能性を最大限に抑制する効果を生んでいる。実際には例外的な場合を除いて（いや、むしろそのよう場合までも）、裁判所が黙示の労働契約論を適用して注文者の使用者性を認定するケースは稀である。

(2) 違法派遣論批判

・黙示の労働契約関係が認定されない場合、原告は無許可や、許容業務外などの理由で違法派遣となり、派遣法の規定に基づき2年の経過によって直接雇用したとみなされることを予備的に主張する。裁判所の立場は、各裁判所、各事件ごとにまったく違っていた。最近のイエスコ事件大法院判決は、違法派遣についても派遣法適用があると判断し、この点についての議論に決着をつけた。

・イエスコ事件・大法院2008年9月18日判決は、適法派遣・違法派遣の区分なく、派遣期間が2年を経過した場合、すべての派遣に対して直接雇用みなし規定が適用されるべきであるとした。

・違法派遣へのみなし規定適用否定論は、違法派遣に対して派遣法を適用しないこととしたため、違法を発生させた派遣先事業主が、逆により強い法的保護を受けるという不正義を結論として提示したのに対して、適用肯定論は、法的正義の確保に大いに寄与した。しかし、このような意義にもかかわらず、適用肯定論は、①派遣期間が2年を超えるまで雇用みなし規定が適用できない、②派遣法と職業安定法上の労働者供給禁止規定が併存している現実について説得力のある説明ができないといった問題点を孕んでいる。

(3) 正しい解釈論：従属効果論

・既存の議論は、労働者派遣と労働者供給に対する理解が正確ではなかった。

・労働者派遣は要式行為である。派遣法所定の「労働者派遣」に該当するためには、法定された義務的記載事項を明示した「労働者派遣契約」を、派遣元事業主と派遣先事業主が書面によって締結

しなければならない。この要件を満たしていない場合は、派遣法所定の労働者派遣にはなり得ず、従って派遣法の適用も不可能になる。職業安定法が「労働者供給事業」を定義するに際して、労働者供給事業から除外している「労働者派遣事業」は、派遣法の規定による労働者派遣事業であるから労働者派遣契約を書面によって締結していない場合には、派遣法所定の労働者派遣にはなり得ず、従って労働者供給事業から除外され得ない。

・他方、労働者供給は不要式行為である。職業安定法第4条第7号は「供給契約により、労働者を他人に使用させる事業」を労働者供給事業と定義している。ここでいう「供給契約」は労働者を他人に使用させる、すなわち労働に対する指揮命令権を移転するすべての契約の総称としての普通名詞である。

・従来の議論は、労働者派遣契約が、法律で定めた内容を含めて書面により締結する要式行為である点を見逃していた。派遣法が労働者派遣契約を要式行為として規定した理由は、「従属効果を抑制する効果を与えるため」と理解すべきである。「従属効果」とは、「従属（指揮命令）あれば労働契約あり」の法理を意味する。これは、労働契約が成立したか否かを判断するとき、実質主義を採用する判例の確固たる立場である。労働者派遣契約は「従属（指揮命令）あっても労働契約なし」という記述を可能とする。これを労働者派遣契約の「抑制効果」と名付けておきたい。この「抑制効果」は、派遣法によって創設された効果である。抑制効果を有する労働者派遣契約がなければ、従属効果が発生し、労働契約が成立する。従属効果を抑制するメカニズムは請負（構内請負を含めて）には存在しない。

4. 議論の内容と私見

殷秀美報告^{ウンスミ}については、新しい方向として提示された「社会的労働組合運動」に質疑が集中した。韓国では非正規雇用の増大のなかで、その組織化が労働運動全体の課題となっており、そのなかで企業別労使関係を克服して産別組合への転換が目された。しかし、報告では、産別組合にも限界

があり、産別組織による非正規雇用の組織化が期待とは違っていることが指摘された。

朴済晟報告^{パクジソン}については、法解釈論として焦眉のテーマを論じたものであることから、参加した労働法研究者と労働弁護士から専門的質問が集中した。とくに、偽装請負（違法派遣）をめぐる、日本では松下プラズマディスプレイ事件で、労働者と受入企業（派遣先）との間に直接雇用関係が成立することを認めた大阪高裁の2008年4月25日判決が画期的なものとして注目されている。殷秀美報告でも指摘されたとおり、間接雇用をめぐる非正規労働者の闘争を背景に、偽装請負（構内請負）に関連した多数の裁判例が出されている韓国の状況は注目されるべきである。しかし従来、韓国の裁判例^{ウンスミ}を整理した論文や業績はきわめて少なかった。朴済晟報告は、構内請負をめぐる判例を詳細に検討して日本に初めて紹介したものであり、判例法理を踏まえて提示された説得力ある解釈論は、日本の議論にも大きな示唆を与えるものである。

研究会開催は急な企画であったが、韓国労働問題研究の第一人者である横田伸子教授（山口大学）のご尽力とご参加を得るとともに、労働法専門の崔碩桓氏（東京大学大学院）に通訳をお願いすることができるなど、多くの幸運が重なった。日本側からは、伍賀一道氏（金沢大学）、伊藤大一氏（大阪経済大学）、浦野弘氏（銀行産業労組）の3名のゲストに発言をお願いした。とくに、浦野弘氏からは、銀行産業での非正規労働の広がりについて詳細な資料に基づいた説明があり、日韓の共通した状況が明らかにされた。短い時間であったが、内容の濃い質疑と討論を行うことができた。学内外の約20名の多数の方々に参加していただき、狭い会場のために窮屈ななかで熱気のある研究会となった。今後、非正規雇用をめぐる日韓の文化交流が広がると思われるが、この研究会が、そうした交流のきっかけの一つになれば幸いである。最後に、報告者をはじめ、ご協力をいただいた多くの方々と援助をいただいた龍谷大学社会科学研究所に改めて感謝の意を表したい。

執筆者紹介

(五十音順)

(所属・職名は2009年3月現在)

赤池 一将

赤松 秀岳

石塚 伸一

岩田 拓夫

インゲボルク・シュヴェンツァー

我藤 論

北野 裕子

齋藤 敦

嶋田 ミカ

高橋 眞

谷 直樹

寺川 永

トム・ライト

中川 涼司

中原 裕美子

馬場 優

坂東 知之

村井 敏邦

山西 万三

脇田 滋

龍谷大学法学部教授

九州大学法学部教授

龍谷大学法務研究科教授

宮崎大学教育文化学部准教授

バーゼル大学教授 (スイス)

龍谷大学矯正・保護研究センター嘱託研究員

種智院大学非常勤講師

徳島文理大学総合政策学部講師

龍谷大学経済学部助手

大阪市立大学法学部教授

龍谷大学社会科学研究所専任研究員

龍谷大学経済学部准教授

関西大学法学部准教授

龍谷大学経営学部教授

立命館大学国際関係学部教授

九州産業大学経営学部講師

龍谷大学非常勤講師

龍谷大学文学部客員教授

龍谷大学法務研究科教授

大阪経済大学非常勤講師

龍谷大学法学部教授

非売品

発行日 2009年5月

社会科学研究年報 第39号 2008年度

編集・発行

龍谷大学社会科学研究所

所長 川端正久

〒612-8577 京都市伏見区深草塚本町67

TEL 075-645-7875 (ダイヤルイン)

印刷所

株式会社 田中プリント

〒600-8047 京都市下京区松原通麩屋町東入石不動之町677-2

TEL 075-343-0006

ISSN 0288-481X