

解説・最近の韓国労働法の発展と日本の非正規雇用法制の課題

橋 本 陽 子

一 先進的な韓国の非正規雇用法制

本特集における論稿は、二〇一〇年八月五日（木）に、韓国外国語大学法学専門大学院労使関係国際専門家養成過程で行われたセミナー「準正規職の現状および課題」における韓国の報告者の講演原稿の翻訳である。同セミナーにおける韓国代表を務める学習院大学東洋文化研究所一般プロジェクト「非正規雇用の比較的研究」に同研究所客員研究員として参加していただいている李鎭教授（韓国外国語大学法学専門大学院）が、韓国の研究者・実務家との意見交換の機会として、設けてくださったものである。

韓国では、二〇〇六年二月に「期間制および短時間労働者の保護等に関する法律」（「期間制法」）が制定され（施行は二〇〇七年七月一日）、ヨーロッパの法制に倣って、

有期労働契約の利用について、二年の上限規制を設け、二年を超えて雇用される場合には、無期労働契約とみなされる旨の規定が導入された。それまでは、韓国では、現在の日本と同様に、反復更新された有期労働契約の更新拒絶について、一定の場合に、解雇権濫用法理が類推適用され、雇止めが合理的な理由が必要とされるといふ判例法理が存在していたものの、有期労働契約の利用を制限する規制はなく、二〇〇六年法は大きな転換であった。日本でも、現在、有期労働契約法制の見直しについて検討が進められており、二〇一〇年九月に厚生労働省の研究報告書が公表されているが、同報告書において、ヨーロッパ各国の有期雇用法制と並んで、韓国の期間制法の施行状況が紹介され、韓国の動向に大きな注目が向けられている。

本特集の論稿は、いずれも、期間制法施行後の最新状況を踏まえ、明らかにした課題について論じており、韓

国と同様の立法が日本でも行われると仮定した場合に、同様の問題が生じることが予測されるので、貴重な参考資料として、広く日本に紹介する価値が認められるものである。

とくに、期間制法の施行からすでに三年が経過し、韓国において無期労働契約のみなし規定がどのように機能しているのかについて、日本でも高い関心が寄せられているが、本特集の論稿は、雇用が継続しているのか否かではなく、多くが継続しているという施行後の状況（データについては、沈論文の〈表2〉等を参照）を前提として、継続した場合の雇用形態ないし労働条件のあり方について検討している点が、日本にとっても非常に参考になる。すなわち、二年を超えて就労している有期契約労働者は、期間制法の無期みなしの規定により、自動的に無期契約労働者へと転換されることになるが、韓国では、この場合について、「正規職転換」と「継続雇用」とが区別されている。「正規職転換」とは、既存の正規職の賃金等級に接合する形で有期契約労働者の労働条件を見直して、正規職に転換させることであるのに対し、「継続雇用」とは、従来の有期契約労働者のときのままの労働条件で、契約のみが無期契約となったものである。後者の場合、従来の正規職とは異なる賃金・昇進制度が適用される「分離職群」が導入されることもある。かかる分離職群で雇用される労働者等の無期契約転換者については、従来の有期契約から無期契約へと転換されたので、従来の正規職と同様の雇用保障が認められ

るが、労働条件の格差は依然として存在することになる。最近の韓国では、かかる無期契約転換者を「準正規職」と呼ぶようになっており、本特集の論稿は、かかる準正規職の現状を改善するための検討を行っている。無期契約に転換したものの、労働条件の格差は残るといふ事態は、日本でも十分に考えられることであるが、ヨーロッパでは、聞いたことのない問題である。ヨーロッパでは、もとと企業を越えた産業別の労働協約において職務給制度が整備されているので、当然であるかもしれないが、ヨーロッパ諸国の比較法研究からは気付かない問題点が、韓国法の検討から浮かび上がってきたといえる。

「準正規職」は、既存の正規職と従来の非正規職との中間形態といえるが、韓国では、残存している既存の正規職との労働条件格差を是正すべきであるという課題が認識されている。この点は、看過すべきでないように思われる。というのは、従来の有期雇用から無期雇用に転化しただけでも十分な改善ではないか、という議論もあろうるように思われるからである。現在、日本では、転換後の労働条件に関する議論は白紙のまま、有期契約労働者を無期契約労働者に転換し、既存の正社員とは異なり、職種または勤務地が限定された正社員として、整理解雇の際に既存の正社員ほどの解雇回避努力義務を企業が負わないという「多様な正社員」の概念が提唱されている（厚生労働省雇用政策研究会二〇一〇年七月報告書一六頁以下）。韓国では、雇

用保障については、準正規職労働者と正規職は同等であることが前提とされていることに照らすと、日本の「多様な正社員」の議論が、労働条件の問題を措いて、雇用保障の格差を論じている点は危険であるように思われる。

二 各論文の概要

沈論文は、まず、準正規職の概念を整理して、①期間制法に基づき、労働条件が同じまま無期契約に転換された者（分離職群が導入された労働者を含む）のほか、②期間制法と同時になされた改正派遣法に基づき、派遣先で二年を超えて就労したことにより、派遣先の無期契約労働者に転換した者、③いわゆる偽装請負として、②に基づき、元請企業の無期契約労働者に転換した者も準正規職として把握している。そして、かかる準正規職だけでなく、一般に社会的に劣位にある雇用形態として、派遣および請負の間接雇用の問題を検討したうえで、間接雇用は、請負ではなく、派遣として派遣法の規制を受けられるよう、派遣法の規制を緩和すべきこと、準正規職については、現在はまだその特徴が明らかになっていないので、法規制の導入は困難であるが、正規職との賃金格差の是正を促すための政府の助成が必要であると述べる。

文論文では、期間制法の導入に対して、銀行がとった対応策が、詳細に紹介されている。銀行では、①転換試験に

基づき、少数の者を正規職に転換する方法、②既存の正規職の賃金等級に下位の等級を設け、非正規職を一括転換する方法、③分離職群制度の導入および④契約期間を無期契約に転換しただけの無期契約職転換の方法のいずれか、または複数の方法がとられており、④の無期契約転換がもっとも多く実施されているものの、②の方法を指すべきことが主張されている（なお、文論文表1、表4および表5では、分離職群制度の導入は正規職転換に分類されているが、文論文の本文では、分離職群および無期契約転換者を準正規職として把握している）。

朴論文は、「分離職群」について考えられる法的問題をあげたうえで、詳細な検討がなされている（朴教授は、「分離職群」を「事業場において劣位に置かれている無期契約労働者」と定義しており、文論文にいう③分離職群および④無期契約転換の双方を含めて理解している）。「分離職群」自体は、新しいものではなく、製造業におけるホワイトカラーとブルーカラーのように、同一企業内に異なる賃金・昇進制度が存在することはあったが、非正規職法に対応するために導入された「分離職群」は、業務の特性から合理的といえるかが疑わしく、合理性が認められない「分離職群」は「不真正分離職群」として、法解釈に反映させるべきであると論じる。個別法上、問題となる具体的な論点としてあげられている、配転命令権の範囲および雇理解雇の有効性については、日本でも、「多様な正社員」

の議論に見られるように、同様に問題になりうる。これに
対して、集団法上の論点である労働組合の単一交渉制度は、
二〇一〇年法で導入された韓国独自の制度であるので（詳
細は、「特集・韓国労働関係法改正と団体交渉制度」労働
法律旬報一七二七号（二〇一〇年）所収の諸論文を参照）、
日本法にとって直接参考になる議論ではないが、準正規職
労働者が正規職労働者とは別に独自の交渉ができるように
すべきであるという主張は興味深く思われる。