

January 21, 2025

2025年の労使関係と労働紛争における主要 이슈と展望

I. はじめに

韓国政府はこれまで労働改革に向けてさまざまな取り組みを行ってきましたが、政治的混乱が続く中、2025年に大きな成果を期待することは難しい状況となっています。一方で、対内外の経済的不確実性と景気後退ムード、少子高齢化など人口構造の変化の流れと相まって、各種労働法上の争点は増加し、労使間の緊張と対立も激化するものと予想されます。

政府主導の労働改革は推進力が弱まると見込まれる一方、労働界は現政府の労働政策の廃棄、使用者性の拡大（労働組合法の改正）、5人未満事業場への勤労基準法の適用拡大、プラットフォーム従事者の勤労者性の認定、同一労働同一賃金の法制化など、法体系の構造を根本から揺るがす政策 이슈を強く提起するものと考えられます。

労働紛争の面では、全員合議体判決により通常賃金の要件から固定性が除外された後に残されている通常賃金関連の後続争点が紛争で争われるとみられ、莫大な波及効果をもたらし得る私企業の経営成果給事件、元請けの使用者性事件の結論が出される可能性もあります。

II. 韓国政府の政策及び立法の展望

1. 定年延長に向けた立法の動きと政策の方向性

人口構造の変化と超高齢化社会への突入、現行法上の定年（60歳）と国民年金の受給開始年齢の不一致などにより、定年延長の議論は避けられなくなっています。

国会では、定年を65歳に延長する「雇用における年齢差別禁止及び高年者雇用促進に関する法律」改正案の発議を予告していますが、一律的な「定年延長」と「退職後の再雇用」という高齢者の雇用延長方式をめぐり、経営界と労働界の意見が鋭く対立しており、難航することが予想されます。定年延長と密接に関連している賃金体系の再編も併せて議論されるものと見込まれます。

2. 勤労時間の柔軟化など制度改善の推進

急変する経済社会環境に対応し、労働市場の先進化に向けて、勤労時間制度の柔軟性拡大に関する議論が続いています。最近、政府・与党を中心に発議された「半導体産業の競争力強化及び革新成長特別法案」、いわゆる半導体特別法は、政府の直接補助金の支給及び研究開発勤労者の週52時間の適用除外を主な内容としています。もっとも、週52時間勤労

時間の適用除外をめぐって、野党は特別法上の特例条項を通じて例外を許容するよりも、勤労基準法上の選択勤労制や弾力勤労制など既存の制度の活用や勤労基準法の改正議論などを通じて社会的合意を引き出す必要があるという意見であるため、与野党間の意見の隔たりが埋まらずにいる状況です。

その他、政府・与党は、業種別勤労時間の算定単位を週単位から月単位に改善するなど、全般的な勤労時間の柔軟化方策も引き続き推進するとしていますが、最近の政治的状況を踏まえると実現可能性は未知数です。

3. 5人未満事業場に対する勤労基準法の拡大

勤労基準法上の解雇制限、延長勤労などによる加算賃金、休業手当、年次有給休暇などの主要な勤労条件に関する規定は、常時勤労者数が5人未満の事業場には適用されません。2023年基準で国内全体勤労者の30%程度が5人未満事業場で勤務していると把握されている状況の中、政府は労働界などの要求を受け入れて5人未満事業場に勤労基準法の適用を拡大するという方針を明らかにしています。

2025年に勤労基準法の段階的な適用拡大又は全面適用に関する具体的な方策が出される可能性があるため、5人未満事業場はこれに備える必要があります。

4. 労働弱者支援法の立法推進

2024年に政府・与党は、特殊雇用職・プラットフォーム従事者、5人未満事業場の勤労者など労働組合の保護を受けることができない人々を「労働弱者」と規定し、国主導でこれらに対する支援を拡大する「労働弱者支援法」を発議すると発表した一方、野党はプラットフォーム従事者などを「勤労基準法上の勤労者」の水準で保護する内容の「働く人基本法」を発議しました。2025年の与野党の対立局面で法案の成立可否が注目されます。

III. 大法院の判決言渡し及び紛争の傾向と展望

1. 通常賃金の概念徴表から固定性を除外した大法院の全員合議体判決及び後続争点

大法院は2024年12月19日、通常賃金の概念徴表から固定性を除外し、通常賃金は「所定の勤労の対価として定期的、一律に支給することにした賃金」をいうとして、通常賃金の概念を再確立しました（大法院2024年12月19日言渡 2020ダ247190全員合議体判決、大法院2024年12月19日言渡2023ダ302838全員合議体判決、以下「今般全合判決」）。今般全合判決が固定性を廃止し、定期性と一律性はその賃金が所定勤労の対価としての賃金であることを裏付ける概念的徴表としたことにより、在職条件付き賃金、勤務日数条件付き賃金が通常賃金に含まれるなど、通常賃金の範囲が大幅に拡大されました。

もっとも今般全合判決は、固定性を通常賃金の概念徴表に含めた2013年全合判決によって

形成されたこれまでの労使関係に与える影響と法的紛争による社会的費用などを考慮し、新しい通常賃金の法理は原則として将来効を持つものの、当該事件及び判決言渡時点において、かかる法理が裁判の前提となって通常賃金の該非が争われ裁判所に係属中の並行事件に対しては新しい法理が遡及適用されるとしました。

新しい法理によって通常賃金の判断が従前に比べて簡明になりましたが、並行事件について、その範囲や請求の趣旨拡張時に新しい法理が適用されるかどうか、一つの事業場内で訴えの申立てがあったかどうかにより、言渡日前の通常賃金の扱いが異なる問題などが議論のある争点です。また、新しい法理の下で、所定勤労の対価性が重要になりましたが、その範囲についても議論があり、条件付き賃金が通常賃金になった場合のその具体的な算定方式の問題も残されています。

2. 元請けの使用者性事件

元請けと直接の勤労契約関係にない下請けの労働組合に対して元請けの団体交渉義務を認めることができるかが争点となった事件で、現在、大法院の全員合議体で審理されています（大法院2018ダ296229号）。

現行労働組合法の解釈上、勤労契約関係を直接結んでいる使用者に対して団体交渉締結義務が認められますが、労働界を中心に、勤労条件の決定などに対して元請けの実質的支配力が認められるのであれば、団体交渉の領域においても使用者として認めなければならないという主張が提起されており、労働委員会や下級審でこれを受け入れたことで、元請けの使用者性に関する議論が触発されました。

仮に団体交渉の領域で元請けの使用者性が認められ、団体交渉義務を認める場合、元請けとしては多数の下請けの労働組合に対して団体交渉義務を負うことになり、下請けの労働組合が元請けに対して争議行為ができるようになり、労働組合法第43条による使用者の代替勤労の範囲と労働組合側の業務妨害罪の成否に影響を及ぼすこととなります。結局、これに対する大法院の結論によって従前の韓国労働法体系の根幹が大きく変わり、最終的には請負や役務などアウトソーシング方式の業務体系が変わる可能性があります。

この争点は、立法領域のいわゆる「黄色い封筒法」とも関連があり、労働界は労働組合法の改正を通じて実質使用者に対して交渉義務を課すことを最優先課題として掲げているため、大法院が国会の「黄色い封筒法」の推進経過に照らして、どの時点でどのような結論を下すかが関心の的になっています。

3. 私企業の経営成果給事件

私企業が支給する経営成果給を勤労基準法上の賃金として認め、退職金算定時に算入すべきかが争点となった事件です。私企業が支給する経営成果給が勤労の対価としての賃金にあたるかについては、否定する見解が支配的でしたが、2018年に公共機関の経営評

働成果給の賃金性を認めた大法院判決が言い渡されことを受けて、私企業の経営成果給も賃金とみなすべきだという訴えが多数申し立てられました。

現在、大法院には主要大企業の関連事件が係属中であるため、大法院がどのような結論を下すかによって、経営成果給を支給してきた韓国主要私企業などに莫大な影響を及ぼすものと考えられます。

4. 勤労者派遣関係成立後の勤労条件の設定の問題

大法院が勤労者派遣関係の成立に関する判断基準を提示しましたが、これを適用するにあたって議論があり、依然として不法派遣を主張する紛争が多数申し立てられています。

勤労者派遣関係の成立に関する法理が確立されて以来、最近、勤労者派遣関係成立後の勤労条件の設定に関する大法院判決（2024年3月12日言渡2019ダ222829、2019ダ222836 判決など）が言い渡されましたが、その内容は、原則として同種・類似業務の勤労者がいない場合には既存の勤労条件を下回らない範囲内で使用事業主と派遣勤労者が自治的に勤労条件を形成することが原則であるものの、自治的に勤労条件を形成できなかった場合には裁判所は個別の事案において勤労の内容と価値、使用事業主の勤労条件体系（雇用形態や職群による賃金体系など）、派遣法の立法目的、公平の観念、使用事業主が直接雇用した他の派遣勤労者がいる場合にはその勤労者に適用した勤労条件の内容などを総合して、使用事業主と派遣勤労者が合理的に定めたであろう勤労条件を適用することができるというものです。

このように、勤労者派遣関係が成立した場合、使用事業主の勤労者の中に同種・類似業務勤労者がいなくても勤労条件に関して裁判所の規範的な判断が可能となったことで、勤労者派遣関係成立後の勤労条件に関する裁判所の判断を受けようという争いが多くなるものと考えられます。今後、関連下級審判決の傾向と推移を注視する必要があります。

5. 勤労基準法上の勤労者 vs. 労働組合法上の勤労者

大法院が勤労基準法上の勤労者と労働組合法上の勤労者の判断基準を提示した後も、勤労基準法上の勤労者や労働組合法上の勤労者であるかを争う紛争は続いています。

特に、産業構造の変化と就業形態の多様化に伴って特殊形態勤労従事者、プラットフォーム労務提供者が勤労者性を争うケースが増えており、そのような中、大法院は「TADA」ドライバーが勤労基準法上の勤労者にあたるという判決を言い渡しました（大法院2024年7月25日言渡2024ドゥ32973判決）。この判決において大法院は「オンラインプラットフォームを媒介として勤労を提供するプラットフォーム従事者が勤労者であるかどうかを判断するにあたっては、労務提供者と労務利用者などがオンラインプラットフォームを通じてつながることから、直接的に個別の勤労契約を結ぶ必要性が少ない事業構造、仕事の配分と遂行方式の決定にオンラインプラットフォームのアルゴリズムや複数の事業参加者が

関与する労務管理の特性を考慮したうえで、従来の勤労基準法上の勤労者性判断基準を適正に適用しなければならない」というプラットフォーム従事者に対する特別な考慮要素を提示しました。また、大法院は最近、運転代行ドライバーも労働組合法上の勤労者にあたるという初の判断も下しました（大法院2024年9月27日言渡2020ダ267491判決）。

このような状況の中、2025年も勤労基準法上の勤労者性や労働組合法上の勤労者性を争う紛争はさらに続くものと見込まれます。

6. リストラクチャリング、人員削減による紛争

世界的な景気後退ムードと相まって、韓国企業又は韓国に進出した外国企業のリストラクチャリング、人員削減などが続くことが予想されます。このような状況の中、希望退職、整理解雇や事業の廃止に伴う通常解雇、系列会社への転籍などによるHR 이슈が法的紛争に発展する可能性が高いです。

7. 勤労者の権利意識の増大に伴う紛争

勤労者の権利意識の増大に伴う職場内嫌がらせ関連の紛争、安全な職場が取りざたされるようになったことによる産業安全、重大災害関連の紛争は今後も続く見込みです。また、プラットフォーム従事者の場合にも、労働組合の設立などを通じて権利を主張する動きは続くものと予想されます。

8. 差別領域の紛争

差別関連の領域においても、労働委員会が職権で比較対象勤労者を判断することができ、実際に存在しなくても職制上想定できれば比較対象勤労者になり得るという趣旨の大法院判決（大法院2023年11月30日言渡2019ドゥ53952判決）によって差別の認定が容易となり、関連紛争が増加するものと考えられます。

IV. 意義及び示唆点

2025年には、政治的混乱と不確実な経済状況の中で労使関係と労働紛争における主要 이슈がどのような方向に進み、結論が出されるかに関心を持ち、それに備える必要があります。BKLでは、労使関係と労働紛争における主要争点に関する事件を主導しており、多数の実績とノウハウをもとに適切なリーガルアドバイスと紛争解決方法を提示いたします。

関連構成員

金在响(キム・ジェグ)

弁護士

T 02.3404.0176

E jaegu.kim@bkl.co.kr**李鎮雨(イ・ジンウ)**

弁護士

T 02.3404.0488

E Jinwoo.lee@bkl.co.kr**文聖昊(ムン・ソンホ)**

弁護士

T 02.3404.0490

E seongho.moon@bkl.co.kr

法務法人(有限)太平洋のニュースレターに掲載されている内容や意見は、一般的な情報提供のみを目的に発行されており、法務法人(有限)太平洋の公式的な見解や何らかの具体的な事案に対する法的意見を差し上げるものではないこと、ご了承ください。ニュースレターに関するお問い合わせは、上記の連絡先までお問い合わせいただきますようお願いいたします。