

最新の人事労務動向－法務法人 太平洋

2025年3月

最新の人事労務動向 －法務法人 太平洋

Contact Information

法務法人(有限)太平洋 | 人事労務グループ

キム・サンミン弁護士 T 02-3404-6495 T 010-8897-4647 E sangmin.kim@bkl.co.kr

bkl

目次

1. 主な業務事例

- 1) 協力会社所属役員の運転手業務の適法請負を確認した事例
(ソウル高等法院 2025・1・10言渡 2024ナ2008315判決)
- 2) 建設会社のプロジェクト契約職労働者の更新期待権の不存在を確認した事例
(済州地方労働委員会2025・1・15付2024不解217判定)
- 3) 争議行為終了直後の配置転換が不当人事・不当労働行為ではないと確認した事例
(京畿地方労働委員会2025・1・17付 2024不解4386/不労93併合判定)
- 4) 労働者の定年延長とともに導入された賃金ピーク制の有効性を確認した事例
(ソウル中央地方裁判所 2025・2・11言渡 2023ガ単5520981判決)
- 5) 使用者の安全配慮義務違反による損害賠償請求権の起算点：「疾病診断時」
(水原地方法院2025・2・20言渡2019ガ単547814判決)
- 6) 時間外労働を加えた弾力的労働時間制の運営の適法性を確認した事例
(大法院2025・2・27言渡2024ドゥ60275判決)
- 7) 外国企業の国内営業所に対する勤労基準法適用の可否を判断した事例
(ソウル中央地方法院2025・3・6言渡2022ガ合522593判決)
- 8) 通常賃金に関する大法院全員合議体判決のフォローアップアドバイス
- 9) グローバル電子部品メーカーの重大災害処罰法対応体制及び義務履行状況等の点検コンサルティング
- 10) 地方移転対象公営企業の所属職員に対する勤務地変更命令の有効性を認めた事例
(大邱地方法院金泉支院2025・3・20付2024カ合10043決定)

2. 政策動向

- | | |
|-------|--|
| 雇用労働部 | <ul style="list-style-type: none">● 雇用労働部、「改正通常賃金労使指導指針」を配布（2025年2月6日）● 雇用労働部、「2025年事業場監督計画」を発表（2025年2月25日） |
| 立法動向 | <ul style="list-style-type: none">● 子育て支援三法に係る「男女雇用平等法」、「雇用保険法」、「勤労基準法」施行令の審議・議決（2025年2月11日） |

3. 最新の判決

- 1) 大法院、定期賞与の在職者条件の有効性を確認
- 2) 大法院、一部手当の削減と基本給の引き上げが同時に行われた事案について就業規則の不利益変更を否定
- 3) ソウル高等法院、違法争議行為に対する労働組合の損害賠償責任を認定

1. 主な業務事例

1) 協力会社所属役員の運転手業務に関する適法な請負を確認した事例

- 役員車両の運転業務を行う協力会社の労働者が違法派遣を主張して直接雇用を請求した事件において、発注会社を代理して勝訴しました（ソウル高等法院2024・1・10言渡2024ナ2008315判決）。
- 乗客の要請に応じて業務を遂行すべき運転業務自体の特性、役員専属車両においては行先やスケジュールが流動的であることなどを挙げて裁判所を説得し、適法な請負であることを確認しました。本事件は上告されず、確定しました。

2) 建設会社のプロジェクト契約職労働者の更新期待権の不存在を確認した事例

- 建設会社の工事現場に採用された契約職労働者が契約満了後に更新期待権を主張した事案において、更新期待権が認められないという判断を受け、勝訴しました（済州地方労働委員会2025・1・15付2024不解217判定）。
- 工事業務の特性、契約社員の契約関係と更新状況等を主なポイントとして、法理上、更新期待権が認められないことを主張し、勝訴することができました。

3) 争議行為終了直後の配置転換が不当人事・不当労働行為ではないことを確認した事例

- 争議行為終了時点から約3週間後に行われた配置転換に対し、不当人事及び不当労働行為救済申請が提起されましたが、争議行為に係る通常の配置転換である旨を主張し、勝訴しました（京畿地方労働委員会2025・1・17付2024不解4386/不労93併合判定）。
- 申請者らは、配置転換が争議行為終了直後に行われたこと、対象部署において争議行為への参加日数が多かった従業員が配置転換されたことなどの事情を提示しましたが、配置転換の必要性和対象者選定の合理性について説得力ある説明をすることにより、不当な配置転換でもなく、不当労働行為でもないとの判断を引き出しました。

4) 労働者の定年延長とともに導入された賃金ピーク制の有効性を確認した事例

- 定年を満56歳から満60歳に延長するとともに、定年が延長された部分の賃金を減額する形の賃金ピーク制の有効性が問題となった事件において、会社を代理して勝訴しました（ソウル中央地方法院2025・2・11言渡2023ガ単5520981判決）。
- 賃金ピーク制の導入目的の正当性に関する主張、減額率の綿密な分析、他社の事例との比較などを通じて、賃金ピーク制の有効性が認められました。

5) 使用者の安全配慮義務違反による損害賠償請求権の起算点：「疾病診断時」

- 死亡した労働者の遺族が、会社の安全配慮義務違反により疾病が発生したと主張し、債務不履行ないし不法行為に基づく損害賠償を請求した事件において、会社を代理して勝訴しました（水原地方法院2025・2・20言渡2019ガ単547814判決）。
- 本事件では、特に消滅時効が争点となり、起算点が産災認定時点か疾病診断時点かが問題となりましたが、損害賠償及び消滅時効に関する法理的主張を論理的に展開し、疾病診断時が起算点であり、これにより消滅時効が完成したという判決を引き出すことができました。

6) 時間外労働を加えた弾力的労働時間制の運営の適法性を確認した事例

- 労働組合との合意により、6ヶ月単位の弾力的労働時間制を導入し、時間外労働を含む労働日ごとの勤務スケジュールを定めたところ、労働者が勤務スケジュールを遵守せず、懲戒処分を行った事件において、懲戒処分の正当性が認められ、勝訴しました（大法院2025・2・27言渡2024ドゥ60275判決）。
- 本事件において、包括的・事前的時間外労働の合意の有効性法理（大法院2000・6・23言渡98ダ54960判決）と事業の業種特性、時間外労働の必要性などを根拠に、弾力的労働時間制に時間外労働を含む合意が適法であるという判決を引き出すことができました。

7) 外国企業の国内営業所に対する勤労基準法の適用可否を判断した事例

- 外資系企業の韓国営業所において、従業員を解雇したことが職場内嫌がらせ又は職場内嫌がらせ通報に対する不利益処分であるかどうか問題となった事件において、会社を代理して勝訴しました（ソウル中央地方法院2025・3・6言渡2022ガ合522593判決）。
- 本事件では、国際労働関係においては原則として「国内で使用する労働者の数」を基準に「常時5人以上の労働者を使用する事業又は事業場」に該当するか否かを判断し、韓国営業所は3人の従業員が勤務する5人未満の事業場であり、職場内嫌がらせ規制が適用されないと主張し、裁判所はこれを受け入れました。また、裁判所は、解雇に正当な理由があるため、職場内嫌がらせ及び職場内嫌がらせ通報等を理由とした不利益取扱いに該当しないと判断しました。
- 具体的な内容は、[リンク先](#)のニュースレターをご参照ください。

8) 通常賃金に関する大法院全員合議体判決のフォローアップアドバイス

- 大法院は2024年12月19日、通常賃金の要件から「固定性」を除外するとともに、併合事件以外には遡及効を除外する判決を言い渡しました（大法院2024・12・19言渡2020ダ247190全員合議体判決、

大法院2024・12・19言渡2023ダ302838全員合議体判決）。

- 上記大法院全員合議体判決の言い渡し後、様々な企業から、(i)在職条件等が付された各種手当の通常賃金の該当性をはじめ、(ii)給与体系の変更及び関連労使合意等のフォローアップ、(iii)最低基準の原則の適用など通常賃金の拡大に伴う対応、(iv)併合事件訴訟の対応策など、様々な争点についてリーガルアドバイスの依頼をいただき、通常賃金に関する豊富な事件遂行経験を基に、適切なリーガルアドバイスと紛争解決策を提示しています。

9) グローバル電子部品メーカーの重大災害処罰法対応体制及び義務履行状況等の点検コンサルティング

- グローバル電子部品メーカーの重大災害処罰法への対応体制と法的義務の履行状況の点検を行いました。
- 重大災害コンサルティング専任チームは、1泊2日にわたって工場に常駐し、会社の重大災害処罰法への対応体制に関する基本書類を綿密に検討するとともに、工場現場訪問、担当者インタビューなどを通じて現状を診断した上で、会社の状況を踏まえ、カスタマイズされた改善策を提示しました。

10) 地方移転対象公営企業の所属職員に対する勤務地変更命令の有効性を認めた事例

- 公営企業の大田事業場で勤務中の職員に対し、金泉に所在する本社への勤務地変更及びオフィス移転命令を下した事案において、その効力を禁止する仮処分が提起されましたが、勤務場所を大田に特定して労働契約を締結したとはいえず、団体協約及び勤労基準法に違反しない人事命令であることが認められ、棄却決定を引き出しました（大邱地方法院金泉支院2025・3・20日付2024カ合10043決定）。
- 本事件では、地方均衡発展に関する法令及び主務部処の立場を踏まえると、人事命令の業務上の必要性が認められ、債権者に発生した生活上の不利益の客観的な把握及び軽減対策を提示することにより、人事命令の適法性が認められました。
- 具体的な内容は、[リンク先](#)のニュースレターをご参照ください。

2. 政策動向

1) 雇用労働部

■ 雇用労働部、「改正通常賃金労使指導指針」を配布（2025年2月6日）

- 雇用労働部は、2024年12月19日の大法院全員合議体判決の内容などを反映した改正通常賃金労使指

導指針（2025年2月6日）を配布しました。雇用労働部は、指針を通じて、全員合議体判決の意味を具体的に説明し、今後の指導計画に関する立場を明らかにしました。

- 具体的な内容は[リンク先](#)をご参照ください。

■ 雇用労働部、「2025年事業場監督計画」を発表（2025年2月25日）

- 雇用労働部は2025年2月25日、「2025年事業場監督計画」を発表しました。雇用労働部は、別途に実施していた労働と産業安全保健分野の監督の統合・連携を強化し、業種全般の構造的な脆弱要因を見つけ出し、現場の実質的な改善につながるよう監督方式と内容を改編したとのことです。
- 具体的な内容は[リンク先](#)をご参照ください。

2) 立法動向

■ 韓国政府、子育て支援三法に係る「男女雇用平等法」、「雇用保険法」、「勤労基準法」施行令を審議・議決（2025年2月11日）

- 韓国政府は、2025年2月11日の閣議で、2024年10月22日に公布された子育て支援三法のフォローアップとして、「男女雇用平等法」、「雇用保険法」、「勤労基準法」施行令を審議・議決しました。今回の改正施行令には、子育て支援三法の法律改正により、妊娠初期（11週以内）の流産・死産休暇が従来の5日から10日に拡大されるなどの内容が含まれています。
- 具体的な内容は[リンク先](#)をご参照ください。

3. 最新の判決

1) 大法院、定期賞与の在職者条件の有効性を確認

- 大法院は、賃金の支給を受けるために特定の時点に在職中であることを要する条件を付すことは、原則として、その賃金が支給されるための基準ないし賃金の支給対象を定めるものであって、既に支給するものとして定められている賃金を特定の時点に在職していないことを理由に放棄させたり、剥奪するものとはいえないため、特段の事情がない限り、無効とはいえないと判断しました（大法院2025・1・23言渡2019ダ204876判決）。
- 賃金に関して支給条件を付すことが有効かどうかをめぐる議論があった中、今回の判決により、原則として支給条件付加の有効性が確認されたという点で意義があります。
- 具体的な内容は[リンク先](#)をご参照ください。

2) 大法院、一部手当の削減と基本給の引き上げが同時に行われた事案について就業規則の不利益変更を否定

- 大法院は、賞与手当を減額した就業規則の変更が労働者に不利益な変更該当するか否かを判断するにあたっては、基本給の引き上げが同時に行われた経緯とその対価関係の有無などを検討し、賃金水準が全体的に減少したかどうかを検討するなどして、基本給が労働者に有利に変更されたという事情まで総合的に考慮しなければならないとし、就業規則の不利益変更該当とした本原審判決を破棄しました（大法院2025・2・20言渡2024ダ293092判決）。
- 今回の判決により、就業規則の不利益変更か否かを判断するにあたり、労働条件を決定づける複数の要素のうち1つの要素が不利益に変更されたとしても、それと対価関係や関連性のある他の要素が有利に変更された場合には、かかる事情を総合的に考慮しなければならないという従来の法理（2022・3・11言渡2018ダ255488判決等）が再確認されました。また、項目が異なっても、基本給の引き上げと賞与手当の削減、一部の手当の引き上げと他の手当の削減が共存する場合には、それらの間に存在する対価関係や関連性が認められることが確認されたという点で意義があります。
- 具体的な内容は[リンク先](#)をご参照ください。

3) ソウル高等法院、労働組合の違法争議行為に対する損害賠償責任を認定

- ソウル高等法院は、違法争議行為に参加した組合員の会社に対する損害賠償責任を認める判決を言い渡しました。
- ソウル高等法院は、固定費相当の損害推定の法理に基づき（大法院1993・12・10言渡93ダ24735判決、大法院2018・11・29言渡2016ダ12784判決など）、生産する自動車の販売価格が生産原価に満たない赤字製品であるとか、当該製品の販売が適切に行われなかったという特段の事情がないため、プラスチック工場の生産ラインの稼働中断により、会社は固定費相当の約9億ウォンの損害を被ったと認めました。
- 一方、ソウル高等法院は、損害推定の覆滅（挽回生産）及び維持に関する法理に基づき（大法院2023・6・15言渡2018ダ41986判決など）、挽回生産により推定が覆滅したという原告らの主張に対し、争議行為で生産ラインが中断された時間が短くないこと、数ヶ月間にわたり事後作業の形で別途の場所でバンパー組立作業が行われたこと、原告らの協力により減少した生産量の全部又は一部に対する挽回生産が行われたというに足る事情がないことなどを理由に、原告らの主張を排斥し、固定費相当の損害推定を維持しました。