

2020年12月9日、国会本会議にて可決された労働関係法改正案の主な内容

韓国国会は、12月9日の国会本会議にて、国際労働機関（ILO）結社の自由核心協約に関しまして労働組合および労働関係調整法、公務員の労働組合の設立および運営等に関する法律、教員の労働組合の設立および運営に関する法律の一部改正案、弾力的勤労時間制の単位期間及び選択的勤労時間制の精算期間を各々改編する趣旨の勤労基準法の一部改正案、特殊形態勤労従事者の雇用保険への当然加入を内容とする雇用保険法、雇用保険および産業災害*補償保険の保険料徴収等に関する法律の一部改正案、特殊形態勤労従事者の産災保険の適用を強化する産業災害補償保険法の一部改正案等の10の労働関係法改正案を可決しました。以下では、本件労働関係法改正案の主な内容について簡単にご紹介致します。（*訳注：日本の「労働災害」に当たります。）

I. 労働組合および労働関係調整法の改正（施行：公布後6ヵ月）

1. 労働組合の組合員資格の拡大および勤労組合の活動

- 企業別の労組につき、解雇者等の加入を制限するものと解釈されていた法第2条第4号ラ目の但書を削除し、労働組合の組合員の資格は、組織形態とは無関係に、労組の自主規約により、労組独自で定めることができるものとしました。

- ただし、役員・代議員の役割と重要性*を考慮し、企業別労組の役員・代議員は、該当事業または事業所に従事している組合員の中から選出するものとしました。

*企業別労組において、役員と代議員は使用者側と日常的に接触し、団体交渉・労組活動等を実際に主管・主導し、労働組合の重要な意思決定において中心的な役割を遂行することになる。

- また、事業または事業所に従事している勤労者（従事勤労者）ではない労働組合の組合員は、使用者の効率的な事業運営に支障を与えない範囲内で、労働組合活動を行えるようにしました。
- 非従事組合員は、勤労時間免除限度の設定、交渉の際の代表労組の決定、争議行為賛否投票等のための組合員数の算定から除外するものとしました*。

*労働組合の公的な意思決定過程（争議行為の開始可否）等に従事勤労者である組合員の意思を明確に反映するための趣旨である。

- 国家による労使関係への介入と誤認される労組専任者の給与支給禁止規定は削除する一方、使用者から給与を支給され、労働組合の業務に従事する者である勤労時間免除者に対しては、勤労時間免除限度内でのみ給与を支払うことができるものとしてしました。勤労時間免除限度を超える内容を定めた団体協約または使用者の同意は、その部分に限り無効とし、勤労時間免除限度を超えて使用者が給与を支払う場合には、不当労働行為として処罰するものとしてしました。

2. 団体交渉および団体協約制度の改編

- 使用者の同意により個別交渉を行う場合、使用者は、交渉を要求した全ての労組に対して誠実に交渉し、差別待遇をしないものと決めました。
- 以前は、一つの事業または事業所において顕著な勤労条件の差等により交渉単位を分離する根拠があったものの、その後の事情変更により分離された交渉単位を統合する根拠がなかったため、分離された交渉単位の統合根拠を新設しました。
- 企業・産業・地域別の交渉等、様々な交渉手段が活性化されるよう国家と地方自治団体の努力義務を定めました。

- 事業所や業種等の特性に応じて3年の期間内に、労使合意により団体協約の有効期間を設定できるものとなりました*。

*従来の有効期限の上限であった2年を、経済・社会の変化、交渉費用等を考慮し、3年に延長するという趣旨である。

3. 使用者占有を排除して操業を妨害する争議行為の禁止

- 争議行為の基本原則において、使用者の占有を排除することで操業を妨害する形態の争議行為については禁止するものとなりました*。

*団体行動権だけでなく、**反対当事者である非ストライキ勤労者の勤労権、使用者の操業権も同様に尊重されるべき基本権である**という趣旨を反映（〔出典〕 雇用労働部の公式ブログ参照）。

II. 公務員の労働組合の設立および運営等に関する法律改正案（施行：公布後6ヵ月）

- 退職公務員も労組規約の定めにより労組に加入することができ、加入範囲を「6級以下の公務員」のみ労組に加入するものと制限していた規定*を削除し、消防公務員および助教を含む教育公務員（教員を除く）の労組加入労働基本権を保障するものとなりました。

* 従来の公務員労組法は、**現職公務員として6級以下の一般職、それに相応する特別職と特定職の中、外務行政及び外交情報管理職の公務員のみ**の労組加入を許可し、これに対して国際労働機関（ILO）は改善を勧告してきた。（組合員の資格は労組規約で自ら決定する事項→「解雇公務員の組合員資格認定」を要求）

III. 教員の労働組合の設立および運営等に関する法律改正案（施行：公布後6ヵ月）

- 退職教員についても労組規約の定めにより、労働組合に加入できるものとなりました*。

* 従来教員労組法は、**現職教員の労組加入を許容し、退職教員の労組加入は制限し**、これに対して国際労働機関（ILO）は改善を勧告してきた。（組合員の資格は労組規約で自ら決定する事項→「解職教員の組合員資格認定」を要求）

IV. 勤労基準法改正案

1. 単位期間が3ヵ月超過6ヵ月以内の弾力勤労制*の新設

*柔軟勤労制(フレキシブルタイム制)の一種で、特定日の勤労時間を延長する代わりに、他の日の勤労時間を短縮して、一定期間(単位期間)の平均勤労時間を法定勤労時間(現行の勤労基準法上、1週間最大52時間:法定勤労40時間、延長勤労12時間を基本とし、単位期間は2週間以内、或いは3ヶ月以内と定めている)に合わせる方式の勤労制度

- 弾力勤労制の単位期間を、現行の3ヵ月から最大6ヵ月に拡大*するものとして、勤労時間の事前確定要件等を緩和**することで、勤労時間の運営において弾力性を高めるものとなりました。

* 単位期間が3ヶ月を超え、6ヶ月以内の制度を追加で新設(現行の2週間・3ヶ月制度は維持)

** 現行の勤労日別勤労時間の事前確定を週別勤労時間の事前確定に変更(不可避な場合は、勤労者代表との協議により、途中変更が可能、但し、日別勤労時間については、2週間前に通知)

- 勤労間隔を11時間連続して休息させる制度および賃金保全方策の申告義務等を定めることで、単位期間の拡大による勤労者の健康侵害および賃金損失を防止するための仕組みを設けました。
- 常時50人以上の勤労者を使用する事業所に対しては、公布から3ヵ月経過後に施行され、常時5人以上50人未満の勤労者を使用する事業所に対しては、2021年7月1日より施行されます。

2. 研究開発業務の場合、選択時間制精算期間を3ヵ月に拡大

- 新商品または新技術の研究開発業務の場合、選択的勤労時間制*精算期間を、現行の1ヵ月から最大3ヵ月に拡大するとともに、勤労者の健康権を保護するため勤労日間隔11時間連続休息制を義務付け、賃金損失を防止するため精算期間1ヵ月ごとに1週間当たりの勤労時間が平均40時間を超える場合、加算賃金を支払うものとしました。

*柔軟勤労制の一つで、勤労者が毎日の出勤・退勤時刻及び1日の勤労時間を自律的に決定できる制度で、業務への没入度により一定期間の集中勤務が避けられない側面があり、業務遂行において勤労者の自律的な時間選択権が重要な研究開発業務に適した制度である。

- 常時50人以上の勤労者を使用する事業所に対しては、公布から3ヵ月経過後に施行され、常時5人以上50人未満の勤労者を使用する事業所に対しては、2021年7月1日より施行されます。

3. 特別延長勤労に対する勤労者健康保護措置義務の規定(施行:公布後3ヵ月)

- 特別延長勤労をする場合、勤労者の健康を保護するため健康診断の実施または休憩時間の提供等、雇用労働部長官が定めるところにより適切な措置をとるものとなりました。

V. 雇用保険法・雇用産災保険料徴収法の改正案

1. 特殊形態勤労従事者の雇用保険への当然加入(施行:2021年7月1日)

- 特殊形態勤労従事者*についても雇用保険に当然加入するものとしており、具体的な適用職種は、大統領令で定める予定です。

*独自の事務所、店舗、作業場がなく契約された事業主に従属しているが、自ら顧客獲得に動き商品やサービスを直接提供し、働いた分に対し実績に応じて所得(手数料、奉仕料、手当等)を得て、勤労提供方法、勤労時間などは本人が決める形で働く人(保険設計士、学習労働者、宅配便の運転手、ゴルフ場キャディ、代理運転者等)のこと。(統計標準用語)

- 特殊形態勤労従事者の雇用保険料は、特殊形態勤労従事者と事業主が共同負担するものとしていますが、事業主が特殊形態勤労従事者の負担分についても源泉控除し、納付するものとなりました。
- 特殊形態勤労従事者に対しては、転職日前の24ヵ月のうち12ヵ月以上雇用保険に加入しており、非自発的に転職した場合、被保険期間の年齢に応じて120~270日間の失業給与給付を受けることができるものとなりました。但し、特殊形態勤労従事者は所得変動性が大きく、帰責事由なしに所得が減少する可能性がある現実を考慮し、一定水準以上の所得減少が持続することを理由で離職した場合は、失業手当の受給資格を認められます。
- 特殊形態勤労従事者に対しては、失業給与の給付のための待機期間として7日の付与がありますが、所得減少による転職の場合は、最大4週間まで延長できるものとなりました。

2. 労務提供プラットフォーム事業の特例(施行:2022年1月1日)

- プラットホームを通じて労務提供が行われる場合、労務提供プラットフォーム事業主は、特殊形態勤労従事者の被保険資格の取得・喪失申告および雇用保険料の源泉控除義務を負担することになります。

3. 特殊形態勤労従事者に対する出産前後給与の支給(施行:2021年7月1日)

- 勤労者の出産前後休暇給与に相応する出産前後給与を支払うものとしており、具体的な支払要件は施行令により定める予定です。

VI. 産業災害補償保険法・雇用産災保険料徴収法の改正案

1. 特殊形態勤労従事者の適用除外申請*事由の制限(施行:2021年7月1日)

* 宅配便の運転手等14職種の特殊形態勤労従事者は、産災保険の適用対象であることが原則だが、事由に関係なく適用除外を申請できるようになっており、実際には(事業主の勧誘等により)80%に迫る特殊形態勤労従事者が適用除外を申請していた。

- 特殊形態勤労従事者の場合、疾病・育児休職等の法律に定めた事由により、実際に働いていない事実が確認される場合に限り、勤労福祉公団が適用除外を承認するものとし、事実上、適用除外申請制度を廃止しました。
- 過去に適用除外申請を行い、産災補償の対象から除外された特殊形態勤労従事者についても、特別な事情がない限り、当然産災保険の適用が受けられることとなります*。

* つまり、既存の適用除外者も施行日以降、適用除外の状態を維持するためには、再び適用除外を申請し、公団の承認を受けなければならない。

2. 特殊形態勤労従事者の産災保険料遡及徴収*の免除(施行:公布日)

* 現行の保険料徴収法によると、特殊形態勤労従事者から労務の提供を受けた事業主が、産災保険関連の申告(保険料徴収法に基づく成立申告及び産災保険法による労務提供申告)をせず、後から申告を行う場合、最大3年分の保険料が遡及徴収され、事業主が特殊形態勤労従事者に対する産災保険申告を継続的に忌避させる要因として作用してきた。

[出典]雇用労働部の公式ブログ参照)

- 同法の施行日から2022年12月31日までに特別自主申告期間を運営し、特別自主申告期限内に申告を行った事業主に対しては、同法の施行日以前の保険料遡及徴収を免除(最大3年)*するものとしました。

* (免除比率) 同法の施行日から2021年12月31日まで自主申告すると100%免除、2022年1月1日から2022年12月31日まで自主申告すると50%免除

3. 特殊形態勤労従事者の産災保険料の軽減* (施行:2021年7月1日)

*特殊形態勤労従事者の場合、(勤労者とは違って)保険料の半分を特殊形態勤労従事者が負担するようになっているため、産災保険への加入を渋るケースがあり、適用除外申請事由を厳格に制限する改正法によると、特殊形態勤労従事者から労務を提供される事業主の保険料負担も増加するものと予想される。

- 事業主及び従事者の産災保険料の負担を軽減する目的で、災害率等を考慮し、大統領令で定める特殊形態勤労従事者職種の産災保険料を軽減できる根拠を新設しており、具体的な保険料軽減対象職種、軽減割合等は下位法令で定めた後、2021年7月1日より保険料を軽減する計画です。

VII. その他法律の改正案

労働委員会法改正案 (施行:公布日)

最近施行された制定法律である「産業現場における仕事・学習並行支援に関する法律」において、学習労働者の差別処遇の是正を労働委員会に申請できるものとする内容を反映し、担当事務として差別的処遇の是正等に関する業務を明示し、部門別委員会における差別是正委員会の担当業務を明確にしました。

青年雇用促進特別法改正案 (施行:公布後3ヵ月)

公共機関等に対する業務委託の根拠を新設し、グローバル人材養成事業に関する電算網を専門機関に委託できる根拠を設けました。

韓国産業人力公団法改正案(施行:公布日)

韓国産業人力公団の事業範囲にグローバル人材の養成および国家職務能力標準事業を追加し、該当事業の遂行において公団の責任を強調しました。

法務法人(有)世宗は、産業安全保健法、勤労基準法等の労働関係法改正案の主な内容につき、様々な面においてリーガル・アドバイスをご提供しております。上記内容につき、ご質問等がございましたら、下記の連絡先までご連絡ください。より詳細な内容について対応させていただきます。

※ 法務法人(有)世宗のニュースレターに掲載された内容および意見は、一般的な情報提供の目的で発行されたものであり、ここに記載された内容は、法務法人(有)世宗の公式的な見解や具体的な事案についての法的な意見ではないことをお知らせ致します。

Contact us

[日本チーム]

+82-2-316-4114

jpg@shinkim.com



金潤希 (Japan Team Leader)
Partner

T. +82-2-316-4025
E. yhekim@shinkim.com



周旻貞 (パートナー)
Partner

T. +82-2-316-4658
E. mjejoo@shinkim.com

[アドバイズ部門]



奇映錫 (パートナー)
Partner

T. +82-2-316-4021
E. ysg@shinkim.com



朴成基(パートナー)
Partner

T. +82-2-316-4280
E. skipark@shinkim.com



金東昱 (パートナー)
Partner

T. +82-2-316-1646
E. dwokim@shinkim.com



金鍾守(パートナー)
Partner

T. +82-2-316-1678
E. jsokim@shinkim.com

SHIN & KIM 法務法人(有) 世宗

法務法人(有)世宗のニュースレターに掲載された内容および意見は、一般的な情報提供の目的で発行されたものであり、ここに記載された内容は、法務法人(有)世宗の公式的な見解や具体的な事案についての法的な意見ではないことをお知らせ致します。