

翻 訳

違法派遣・偽装請負をめぐる
韓国・大法院の一連の判決と関連資料

脇 田 滋

判決・資料の解題

- [1] インサイト코리아事件・大法院2003年9月23日判決
- [2] 現代尾浦造船事件・大法院2008年7月10日判決
- [3] イェスコ事件・大法院2008年9月18日判決
- [4] 現代重工業事件・大法院2010年3月25日判決
- [5] 現代自動車事件・大法院2010年7月22日判決
- [6] 金属非正規職闘争の歴史と大法院判決以後の闘争方向

判決・資料の解題

韓国では1998年、IMF経済危機に際して導入された労働法規制緩和の一つとして「派遣勤労者保護などに関する法律」が制定された。同法は日本の労働者派遣法をモデルにしたものであったが、日本法との類似点とともに注目すべき労働者保護の内容を含んでいた。中でも、①派遣期間が原則として2年に制限されていること、②2年経過したときには、派遣先が直接雇用するという規制が盛り込まれた。当時の日本には、こうした規制がなく、むしろ、ドイツ、フランスなどの法制に見られる、①期間限定と②派遣先雇用責任を明確にした規制を含むものであった。¹⁾

1) 1998年韓国派遣法については、姜成泰（宋剛直訳）「韓国の労働者派遣法の主要内容と問題点」季刊労働法188号（1999年4月）75-81頁に解説がある。この姜成泰論文については、脇田滋「韓国と日本の労働者派遣法・日本の側からの比較－姜成泰論文を読んで－」季刊労働法188号（1999年4月）82-88頁参照。

その後、非正規労働者（非正規職）が増加を続けるなかで、盧武鉉大統領は非正規職保護を公約に掲げたこともあり、その任期終了目前の2006年末に、(1) 1998年派遣勤労者保護法の改正、(2) 「期間制および短時間勤労者保護などに関する法律」制定、(3) 「差別是正」に関する労働委員会法の改正という、三つの法律の改正と制定が同時に行われた。これらは合わせて「非正規職保護法」と呼ばれており、中心的な部分は2007年7月1日から施行されている。これは、韓国において全労働者の半数を超える非正規労働者の保護を独自に定める法規制として、関連した規制が乏しい日本よりも数歩先行する内容であり、大いに注目されるものである。²⁾

韓国は、EU諸国とは異なり、企業間の労働条件格差が大きい国である。その点では日本と共通した状況があって、企業側はこの格差に注目して、周辺業務などで直接雇用の正社員に代替して、間接雇用を導入・利用してきた。間接雇用の形態としては、製造業や造船部門などでの「社内下請」や「小社長制」、清掃など基幹業務外での「用役」など多様な形態がある。1998年派遣勤労者保護法が施行されて以降も、こうした間接雇用形態は継続して利用されてきた。日本では労働組合が、間接雇用や派遣労働について取り組むことはきわめて稀であるように、韓国でも当初、労働組合は必ずしも強い問題意識を持っていなかったが、2000年5月に設立された「韓国非正規労働センター」などによる意識的な問題提起を受けて、非正規職自身の組合結成が進み、非正規労働運動が始まった。約10年に及ぶ非正規労働運動は「茨の道」であったが、多くの注目すべき成果を生み出した。一つは、非正規労働者自身の労働組合であり、その活発な活動と問題提起により労働者内部での議論が進み、正規と非正規との労働者連帯の動きが

2) この2006年制定の「非正規職保護法」制定の経緯と関連条文の翻訳については、脇田滋「韓国非正規職保護法—その概要と関連動向—」龍谷法学40巻4号（2008年3月）388-448頁参照。金星熙（脇田滋訳）「非正規運動 過去5年の成果と課題」龍谷法学38巻3号（2005年3月）161-198頁、脇田滋「韓国の非正規労働者の組織化に学ぶ」女性労働研究49号（2006年1月）76-91頁参照。

広がった。企業別正規職組織からの脱皮をめざした産業別労働組合への転換は、そうした議論の一つの帰結である。また、2006年法自体については、その評価をめぐって労働界のなかでも対立があるが、ここ数年、「正規職転換」という点で一定の成果が見られる。とくに、非正規職の割合が法施行後、減少していることは大いに注目すべき点である。

他方、1998年派遣勤労者保護法以降も、同法の適用を回避する請負形式の間接雇用が広がったままであった。同法違反を主張して、派遣労働者（下請労働者）により派遣先（元請業者）の使用者責任をめぐる訴訟が数多く提起され、それが日本の最高裁判所に当たる大法院で審理されることになる事例が相次いだ。本稿は、こうした一連の大法院判決のなかで、派遣先に、直接雇用責任や不当労働行為法上の使用者責任を認めた5つの判決を紹介するものである（以下の【1】から【5】）。それぞれの判決について事案の詳細な紹介とともに、検討を加える積もりであったが、2010年になって注目すべき二つの判決が加わったので（【4】【5】）、取り急ぎ判決文だけを訳出することにした。いずれも韓国最大の大企業系列である「現代」の事例であり、とくに【5】の現代自動車事件は、韓国を代表する世界的企業の生産ラインでの「不法派遣」を認め、現代自動車の直接雇用責任を認めた。これは、最も保守的とされる韓国・大法院でさえ法違反の現実を認めざるを得なかったものとして、法的影響だけでなく、韓国の雇用社会に衝撃的とも言える波紋を投げかけるものであった。³⁾

【1】から【5】は、いずれも偽装請負形式の違法派遣（韓国では「不法派遣」）の事例である。こうした事例では、（ア）派遣労働者（下請労働者）と派遣先（元請企業）の間での労働契約関係（黙示の労働契約関係）の存否と、（イ）不法派遣についても、派遣勤労者保護法違反による派遣

3) この2010年の大法院判決【4】と【5】の意味などを確認するために、2010年8月29日から韓国調査を行い、多くの知見と資料を入手した。それらについてはできるだけ早く論説の形で発表する予定である。

先の直接雇用責任（通常は2年経過後）があるか否か争点となってきた。大法院判決では、【1】と【2】が（ア）の黙示の労働契約関係を認め、【3】と【5】は、（ア）は否定したが、（イ）を肯定している。【4】は、直接の争点は異なり、不当労働行為における使用者責任を派遣先に認めたものである。⁴⁾

日本では、2009年3月27日に、いよぎんスタッフサービス事件・最高裁上告不受理決定、同年12月18日に松下PDP事件・最高裁判決でいずれも労働者側が敗訴している。とくに、後者は製造業での社内下請の事例として、【3】、【4】、【5】とも酷似した事案であり、日韓双方がそれぞれの裁判所の判決を注目してきた。その意味で本稿（翻訳）は、単に韓国の判例動向を紹介するという意味だけでなく、国際的に、日本の最高裁判決を検証するための素材にすることができると思う。⁵⁾

また、【6】は、【5】の判決を受けて、同様な状態にある製造ラインの社内下請労働者の組織化と派遣先に直接雇用と未払い賃金の支払いを求めようとして金属労組（産別組織、15万人）が2010年8月に発表した討議資料の一部である。【5】の判決の実際的な意味を考える上で注目すべき資料である。⁶⁾

4) 韓国大法院判決について批判的な検討を加えた論考としては、朴済晟（崔碩桓訳）「構内請負と韓国労働法」季刊労働法224号（2009年）、155-164頁。なお、韓国では不当解雇事件が労働委員会でも扱われるので中央労働委員会委員長が裁判の当事者になる場合がある。この点については、野田進「韓国における不当解雇等の労働委員会による救済」季刊労働法226号（2009年）242-251頁参照。

5) 脇田滋「伊予銀行・いよぎんスタッフサービス事件・最高裁上告不受理決定を批判する」労働法律旬報1705号（2009年10月）32-40頁。萬井隆令「松下PDP事件・最高裁判決の批判的検討（松下PDP事件・最高裁判決を受けて〔平成21.12.18〕）」労働法律旬報1714号（2010年2月）6-17頁等、参照。

6) 判決文は、大法院のホームページ（<http://glaw.scourt.go.kr/jbsonw/jbson.do>）で入手した。ただし、最新の【5】と【6】は、2010年8月、現地で入手した。

【1】 インサイト코리아事件・大法院2003年9月23日判決

大法院2003.9.23.宣告〔事件番号〕 2003トウ3420〔不当解雇救済再審判定取消〕〔公2003.11.1. (189)、2095〕

〔原告、被上告人〕 チ・ムヨン他2人（訴訟代理人法務法人ミョンイン担当弁護士ユン・ジョンヒョン他5人）

〔被告、上告人〕 中央労働委員会委員長

〔被告補助参加人、上告人〕 エスケイ株式会社（訴訟代理人法務法人セジョン担当弁護士ホン・セリョル他2人）

〔原審判決〕 ソウル高裁2003.3.14.宣告2002ヌ2521判決

〔主文〕 上告をすべて棄却する。上告費用のうち、参加による部分は被告補助参加人が負担し、その残りは被告が負担する。

〔理由〕

1. 原審はその採用証拠を総合して、被告補助参加人会社（以下「参加人」という）は、1997.8.頃から株式会社インサイト코리아（以下「インサイト코리아」という）と業務請負契約を締結して以来、その請負契約を更新締結しながら、原告らをはじめとする140人余のインサイト코리아所属勤労者らを全国に所在する参加人の11の物流センターで勤務させたが、上記業務請負契約上、インサイト코리아は自身が雇用する従業員を管理して直接指揮・監督するために現場代理人を選任しなければならない、参加人は契約の履行に関する指示を現場代理人でない従業員には直接行わせないことになっているにもかかわらず、参加人は原告らを含むインサイト코리아所属勤労者に対し現場代理人を経由することなく業務指示、職務教育実施、表彰、休暇使用承認など諸般の人事管理を直接行ってきた事実、インサイト코리아は、参加人の子会社である株式会社インブルロスがその株式の100%を所有している会社として歴代代表理事は参加人の専任役員が選

任されており、ほとんど全面的に参加人の業務だけを請け負ってきているなど形式上では独立法人として運営されてきたが、実質的には親子会社の関係として事実上の決定権を参加人が行使してきた事実を認めた後、参加人とインサイト코리아の間に締結された業務請負契約は真正な意味の業務請負でなく、「偽装請負」に該当すると判断した。

記録に照らして調べれば、原審の上のような事実認定および判断は正当であり、そこに参加人が上告理由で主張するような採証法則背反または審理未尽による事実誤認や請負契約に関する法理誤解の違法があるとはいえない。

2. 原審が適法に確定した事実と記録によれば、インサイト코리아は参加人の子会社として形式上では独立した法人として運営されてきたが、実質的には参加人会社の一部署のように事実上経営に関する決定権を参加人が行使してきたし、参加人が物流センターで勤務する人員が必要なときには採用広告などの方法で対象者を募集した後、その面接過程から参加人の物流センター所長と管理課長などがインサイト코리아の理事と一緒に参加した中で実施し、原告らをはじめとするインサイト코리아が送った勤労者らに対し参加人の正式職員と区別することなく、業務指示、職務教育実施、表彰、休暇使用承認など諸般の人事管理を参加人が直接行って組織図や安全環境点検チーム構成表などの編成と慶弔会の運営において何らの差も設けなかったし、その勤労者らの業務遂行能力を参加人が直接評価して賃金引き上げ水準も参加人の正式職員らに対する賃金引き上げと連動して決めたことが明らかであるところ、このような事情を総合してみれば参加人は「偽装請負」の形式で勤労者を使用するためにインサイト코리아という法人格を利用したに過ぎず、実質的には参加人が原告らをはじめとする勤労者らを直接採用したのと同じこととして参加人と原告らの間に勤労契約関係が存在すると見なければならない。

そうであれば、参加人が2000.11.1.原告らを契約職勤労者の形式で新規

採用すると提案したのに対し、原告らが同意しないという理由で参加人が原告らの勤労提供の受領を拒否したことは不当解雇に該当することになる。

3. 原審は、参加人とインサイト코리아の間に派遣勤労者保護等に関する法律（以下「派遣勤労者法」という）第2条所定の勤労者派遣契約が成立したことを前提として、参加人は派遣勤労者法が施行された1998.7.1.以後2年を超過して、原告らを派遣勤労者として使用したので派遣勤労者法第6条第3項によって原告らを雇用したと擬制され、上のような解釈は原告らが担当した業務が派遣勤労者法第5条第1項所定の派遣許可業務に該当するのかどうかによって変わることはないと判断したところ、派遣勤労者法は第2条第1号で派遣勤労者法が適用される「勤労者派遣」というのは派遣事業主が勤労者を雇用した後その雇用関係を維持しながら、勤労者派遣契約の内容により使用事業主の指揮・命令を受けて使用事業主のための勤労に従事するようにすることをいうと規定しており、参加人と原告らの間に直ちに実質的な勤労契約関係が存在すると見なければならない、この事件に、派遣勤労者法上の勤労者派遣契約が成立したことを前提に、その第6条第3項の雇用擬制規定が適用された結果として初めてそのような雇用関係が成立したものとみた原審の判断は適切でないが、参加人と原告らの間に雇用関係が成立したと見て、参加人が原告らの勤労提供受領を拒否したことは不当解雇に該当すると判断した原審の結論は正当であり、上記のような誤りが判決結果に何ら影響を与えないのであるから、結局、原審判決に派遣勤労者法所定の雇用擬制規定に関する法理誤解があるとするなどの被告と参加人の上告理由での主張は受け入れることができない。

4. したがって被告と参加人の上告をすべて棄却して、上告費用のうち、参加による部分は参加人が、その残りは被告が各負担することにして関与大法院判事の一致した意見により主文の通り判決する。

大法院判事ベ・キウォン（裁判長）、李ヨンウ（主審）、朴ジェユン

【2】現代尾浦造船事件・大法院2008年7月10日判決

大法院2008.07.10 [従業員地位確認破棄差戻] [事件番号] 2005タ75088

[原審] 釜山高等法院2005.11.9.宣告2004ナ9787判決

[原告] 上告人/申○○他29人

[被告] 現代尾浦造船

[主文] 原審判決を破棄して、事件を釜山高等法院に差し戻す。

[理由] 上告理由を判断する。

元の雇用主に雇用されて、第三者の事業場で第三者の業務に従事する者を第三者の勤労者だと言うことができるためには、元の雇用主は事業主としての独自性がなく、又は独立性を欠いて第三者の労務代行機関と同一視できるなど、その存在が形式的、名目的なものに過ぎず、事実上、当該被雇用人は第三者と従属的關係にあり、実質的に賃金を支払う者も第三者であり、また勤労提供の相手方も第三者であって、当該被雇用人と第三者間に黙示的勤労契約關係が成立していると評価されなければならない（大法院1979.7.10.宣告78タ1530判決,1999.7.12.付99マ628決定,1999.11.12.宣告97ヌ19946判決,2003.9.23.宣告2003トゥ3420判決など参照）。

原審が確定した事実によれば次の点を認めることができる。

原告らが所属したヨンイン企業は、約25年間ひたすら被告会社から船舶エンジン熱交換器、シーバルブ（Sea Valve）、セーフティーバルブ（Safety Valve）の検査・修理などの業務を請負人の資格により遂行してきたが、被告会社はヨンイン企業が募集してきた勤労者に対して、被告会社が求める技能試験を実施した後、その採用の可否を決め、かつ、その試験の合格者にだけ被告会社が直接支給する手当を受領する資格を付与し、ヨンイン（簡法 '10）43 - 2, 402（852）

企業所属の勤労者らに対して懲戒を求め、または、昇進対象者名簿を通知するなど、ヨンイン企業所属勤労者らの採用、昇進、懲戒に関して実質的な権限を行使した。

それだけでなく、被告会社は原告らの出勤、早退、休暇、延長勤務、勤務時間、勤務態度などを点検し、かつ、原告らが遂行する作業量と作業方法、作業順序、業務協力方法を決定して、原告らを直接指揮し、または、ヨンイン企業所属責任者を通して原告らに具体的な作業指示をしながら、ヨンイン企業が当初受けた業務の他にも原告らをして被告会社所属部署の業務を遂行させ、ヨンイン企業の作業物量がないときには、教育、事業場の整理、他部署業務支援などの名目で原告らに毎月一定水準以上の所得を保障するなど、直接的に原告らに対する指揮監督権を行使した。さらに進んで、ヨンイン企業は原則的に受給した物量に対して時間単位の作業量単価で算定された金額を被告会社から受領したが、被告会社はヨンイン企業所属勤労者らが船舶修理と直接的関連がない被告会社の他の部署業務支援、安全教育および職務教育などに従事する場合、これに対する報酬も算定して、その支給額を決定しただけでなく、原告らに賞与、退職金などの手当を直接支給した。

一方、ヨンイン企業に対する作業量単価は、被告会社所属勤労者（いわゆる直用勤労者）で組織された現代尾浦造船労働組合と被告会社の間に締結された賃金協約の結果によって決定され、原告らの退職金や健康保険など社会保険料も被告会社が既定の代金と共に支給するなど、被告会社が原告らの賃金など諸般の勤労条件について実質的な影響力を行使した。

最後に、ヨンイン企業は、事業者登録名義を持ち、かつ、所属勤労者らに対する勤労所得税源泉徴収、所得申告、会計帳簿記帳などの事務を処理したが、このような事務は被告会社が提供する事務室で行われただけでなく、ヨンイン企業は独自の装備を保有せず、所属勤労者の教育および訓練などに必要な事業経営上独立的な物的施設を備えていなかった。

このような事情を、先に見た法理に照らしてみれば、ヨンイン企業は形式的には被告会社と請負契約を締結し、かつ、所属勤労者である原告らから労務の提供を受け、自身の事業を遂行したかのような外観を備えていたとしても、実質的には業務遂行の独自性も、事業経営の独立性も備えないまま、被告会社の一介の事業部署として機能し、労務代行機関の役割を遂行したに過ぎず、むしろ被告会社が原告らから従属的な関係で勤労提供を受けて、賃金を含む諸般の勤労条件を定めたと見るのが相当であるので、原告らと被告会社の間には直接被告会社が原告らを採用したのと同様、黙示的な勤労契約関係が成立していたと見るのが正しい。

それにもかかわらず、原審はその判示のような事情をあげて原告らと被告会社の間に直接勤労契約関係が成立したとは見られないと断定したが、このような原審の判断には外形上請負の形態があっても実質的にその請負人の勤労者と名目上の請負注文人の間に黙示的勤労契約関係があると評価しなければならない勤労関係の法理を誤って理解して、判決に影響を及ぼした誤りがあり、この点を指摘する原告らの上告は理由がある。

このような理由で、原審判決を破棄し、事件を再び審理・判断させるために、原審裁判所に差し戻すことにして、関与裁判官の一致した意見として主文の通り判決する。

裁判長 安テヒ、金ヨンナン、李ホンフン（主審）

【3】 イェスコ事件・大法院2008年9月18日判決

大法院2008.9.18.宣告【事件番号】2007トウ22320全員合議体判決【不当解雇救済再審判定取消】[集56(2) トウク,273;公2008下,1463]

【原告、上告人】原告1他1人（訴訟代理人弁護士クォン・ドゥソプ外7人）

【被告、被上告人】中央労働委員会委員長

〔被告補助参加人〕株式会社イエスコ（訴訟代理人法務法人イルシン外1人）

〔原審判決〕ソウル高裁2007.10.5.宣告2007ヌ5105判決

〔主文〕原審判決を破棄して事件をソウル高等法院に差し戻す。

〔理由〕上告理由を判断する。

1. 旧派遣勤労者保護等に関する法律（2006.12.21.法律第8076号、改正前のもの、以下「派遣勤労者保護法」という）は、「派遣事業主が勤労者を雇用した後、その雇用関係を維持しながら勤労者派遣契約の内容によって使用事業主の指揮・命令を受けて、使用事業主のための勤労に従事させること」を「勤労者派遣」と定義し（第2条第1号）、第6条第3項本文で「使用事業主が2年を超えて継続的に派遣勤労者を使用する場合には2年の期間が満了した日の翌日から派遣勤労者を雇用したと見る」と規定（以下、「直接雇用見なし規定」という）している。

勤労者派遣は、本来勤労者供給の一つの形態であるが、「勤労者供給事業」は「供給契約によって勤労者を他人に使用させる事業」（職業安定法第4条第7号）として事実上または雇用契約によって自らの支配下にある勤労者を他人の指揮の下で使用させる事業であるから、これを自由に許せば他人の就業に介入して営利を得たり、賃金その他勤労者の利益を中間で搾取する弊害が生じる憂慮があるので、勤労基準法は原則的にこれを禁止し（2007.4.11.法律第8372号で全文改正される前の勤労基準法第8条、上のように改正された勤労基準法第9条）、ただし職業安定法によって労働部長官の許可を受けた者に対してだけこれを認め、国内勤労者供給事業の場合はその許可対象を労働組合に限定していた（職業安定法第33条第1項、同法施行令第33条第2項第1号）。

その間、1998.2.9.「経済危機克服のための社会協約」（いわゆる労使政合意）で労働市場の柔軟性を向上させる一つの方法として制限された範囲

内で勤労者派遣制度を導入することで合意が形成され、これを契機に派遣勤労者保護法が制定され、勤労者派遣事業は勤労者供給事業の範囲から除外されることになった（職業安定法第4条第7号）。

派遣勤労者保護法は、勤労者派遣事業の適正な運営を期して派遣勤労者の勤労条件などに関する基準を確立することによって派遣勤労者の雇用安定と福祉増進に寄与して人材需給を円滑にすることを立法目的にしているが（派遣勤労者保護法第1条）、その中でも「勤労者派遣事業の適正運営」のために第2章で勤労者派遣事業に対する規制措置として派遣の理由（勤労者派遣対象業務に該当するか、または一時的理由があること）、派遣の期間、派遣事業の許可などを規定している。

すなわち、派遣勤労者保護法は、派遣の理由に関して第5条第1項で勤労者派遣対象業務を原則的に製造業の直接生産工程業務を除いた専門知識・技術または経験などを必要とする業務として大統領令が定める業務への制限と、第5条第2項では勤労者派遣事業の対象として適切でなく絶対的に派遣を禁止した業務を除いては、出産・病気・負傷などで欠員ができた場合、または一時的・間欠的に人材を確保しなければならない必要がある場合に限り、勤労者派遣事業を行うことができるようにした。

派遣の期間についても第6条第1項で、上の第5条第1項による勤労者派遣の期間は1年を限度にするが、派遣事業主・使用事業主・派遣勤労者間の合意があれば1回に限り更新を許し、最大2年を超えることができないことにし、第6条第2項で上の第5条第2項による勤労者派遣の期間は、出産・病気・負傷などで欠員ができた場合には、その理由の解消に必要な期間だけ、かつ、一時的・間欠的に人材を確保する必要がある場合には3月以内を限度とし、派遣事業主・使用事業主・派遣勤労者間の合意があっても1回に限り、その期間を更新することができると規定している。

そして派遣事業の許可に関しては、第7条で勤労者派遣事業をしようと思う者は労働部長官の許可を受けることと規定している。

また、派遣勤労者保護法は勤労者派遣事業の適正運営のため上記法規定が実効をもつように第43条第1号で派遣の理由、期間および派遣業の許可に関する上記規定に違反した派遣事業主を、第44条第1号では派遣の理由、期間に関する上記各規定に違反した使用事業主を刑事処罰するように規定している。

このような派遣勤労者保護法の立法経緯と、その立法目的および勤労者派遣事業の適正運営のため上記法規定の内容などを調べれば、直接雇用見なし規定は使用事業主が派遣期間に関する制限規定に違反して継続的に派遣勤労者を使用する行為に対し、行政的監督や刑事処罰とは別に使用事業主と派遣勤労者の間の私法関係でも直接雇用関係成立を擬制することによって勤労者派遣の常用化・長期化を防止し、それによる派遣勤労者の雇用安定を図るところにその立法趣旨があるといえる。

一方、派遣勤労者保護法第6条第3項は「使用事業主が2年を超えて継続的に派遣勤労者を使用する場合には…派遣勤労者を雇用したとみなす」と規定しているだけで、勤労者派遣が派遣勤労者保護法第5条に定めた派遣の理由がある場合、または派遣勤労者保護法第7条に定めた勤労者派遣事業の許可を受けた派遣事業主が行う勤労者派遣に該当することを、その雇用見なしの要件に含めていないだけでなく、派遣勤労者保護法は上で調べた通り第6条第1項、第2項で派遣業務により、その期間を別に定めて勤労者派遣期間の制限に関する規定をおき、第3項に直接雇用見なし規定をおくことによって、上の直接雇用見なし規定による使用事業主と派遣勤労者間の雇用成立擬制は使用事業主が派遣期間の制限に違反したことに伴うものであることを明確にしている。

このような直接雇用見なし規定の文言および体系並びにその立法趣旨などを総合してみれば、上記規定は派遣勤労者保護法第2条第1号で定義している「勤労者派遣」があって、その勤労者派遣が2年を超えて続く事実から直ちに使用事業主と派遣勤労者の間に直接勤労関係が成立するという意

味であり、この場合、その勤労関係の期間は、期限の定めがあると見るだけの他の特別な事情がない限り、原則的に期限の定めがないと見なければならぬのである。

2.したがって、これとは異なり、直接雇用見なし規定が、派遣勤労者保護法第5条に定めた派遣の理由があつて派遣勤労者保護法第7条の許可を受けた派遣事業主が行ういわゆる「適法な勤労者派遣」の場合にだけ適用されると縮小して解釈することは上述の通り、上記規定の文言や立法趣旨などに照らして何ら根拠がないだけでなく、さらに次のような点でも合理的または妥当と見ることができない。

まず、直接雇用見なし規定が上の第5条第1項に定めた勤労者派遣対象業務に該当する適法な勤労者派遣にだけ適用されると解釈しなければならないという立場は、恐らく直接雇用見なしに必要な勤労関係の存続期間の「2年」と、上の第5条第1項による勤労者派遣の最大派遣期間の「2年」が同一期間ということにその論拠をおいていると思われる。

しかし、派遣勤労者保護法は上でみた通り、上記第5条第1項で専門知識・技術または経験などを必要とする一定業務を勤労者派遣対象業務に定めることはあつたが、上記第5条第2項では、例外的な特定の理由と必要がある場合などには、絶対的禁止業務を除いては上記第5条第1項に定めた業務ではなくても勤労者派遣事業を行えることを許している。

そして直接雇用見なし規定を、上記第5条第1項による勤労者派遣の最長期間2年を定めている上記第6条第1項のすぐ後に置かず、むしろ上記第5条第2項による勤労者派遣期間に関する上記第6条第2項の次に置いたことに照らしてみても、上のような論拠は説得力がないといえる。

また、直接雇用見なし規定が適法な勤労者派遣にだけ適用されると見るならば、派遣勤労者保護法が規定した制限に違反して勤労者派遣の役務を提供された使用事業主は、むしろ直接雇用成立擬制の負担を負わない結果になり、法的公平に反し、特に上記第5条第1項に定めた勤労者派遣対象業

務に該当し、または同条第2項に定めた勤労者派遣の理由がありさえすれば、上記第7条による勤労者派遣事業の許可を受けない派遣事業主から勤労者派遣の役務を提供された使用事業主は刑事処罰を受けなくなるが（第44条第1号）、この場合、使用事業主が直接雇用見なし規定の適用さえ受けないならば、使用事業主としては当然勤労者派遣事業の許可を受けない派遣事業主から勤労者派遣を受ける方をより好むことになるから、派遣勤労者保護法に違反する行為を助長して勤労者派遣事業許可制度の根幹を破壊する危惧があるので妥当でない。

一方、直接雇用見なし規定は、派遣勤労者保護法が2006.12.21.法律第8076号で改正され、第6条の2で新設された「直接雇用義務規定」に代替されたが、このように改正された直接雇用義務規定は、使用事業主が勤労者派遣事業が原則的に許されない業務に派遣勤労者を使用する場合と、勤労者派遣事業の許可を受けない派遣事業主から勤労者派遣の役務を提供された場合に対しても使用事業主に当該派遣勤労者の直接雇用義務を課しており（同条第1項各号）、この規定も派遣勤労の常用化・長期化を防止するためとして直接雇用見なし規定とその立法趣旨を同じにするのであるから、このような立法沿革に照らしてみても直接雇用見なし規定の適用範囲を縮小しようとする解釈は不当である。

3.それにもかかわらず、原審は上述の法理とは異なり、第1審判決を引用して使用事業主の被告補助参加人会社が、派遣勤労者である原告らを派遣勤労者保護法第5条第1項で許された業務とは異なる業務に従事させたのであり、この事件は勤労者派遣が違法であるという理由で直接雇用見なし規定が適用されないと判断したが、このような原審判決には派遣勤労者保護法第6条第3項に定めた直接雇用見なし規定の適用範囲の解釈に関する法理を誤解し、判決に影響を及ぼした違法がある。

これを指摘する上告理由の主張は理由ある。

4.したがって、残りの上告理由の主張に対する判断を省略したまま、原

審判決を破棄し、事件を再び審理判断させるために原審裁判所に差し戻すことにし、関与裁判官の一致した意見で主文の通り判決する。

大法院長 イ・ヨンフン（裁判長）

大法院判事 コ・ヒョンチョル、金ヨナン、ヤン・スンテ、金ファンシク、イ・ヨンフン、朴シファン、金ジヒョン（主審）、ホン・フン、朴イルファン、金ヌンファン、チョン・スアン、アン・テヒ、チャ・ハンソン

【4】現代重工業事件・大法院2010年3月25日判決

大法院2010.3.25.宣告〔事件番号〕2007トウ8881判決〔不当労働行為救済再審判定取消〕〔公2010上、823〕

〔原告、上告人〕現代重工業株式会社（訴訟代理人弁護士ソン・ジヨル外6人）

〔被告、被上告人〕中央労働委員会委員長

〔被告補助参加人〕参加人1他4人（訴訟代理人弁護士キム・ジン）

〔原審判決〕ソウル高裁2007.4.11.宣告2006ヌ13970判決

〔主文〕上告を棄却する。上告費用は、補助参加による部分を含め、原告が負担する。

〔理由〕上告理由を判断する。

1.労働組合および労働関係調整法（以下「法」という）第81条第4号所定の使用者であるかに関して

カ.法第1条は「憲法による勤労者の団結権・団体交渉権および団体行動権を保障して勤労条件の維持・改善と勤労者の経済的・社会的地位の向上を図り、労働関係を公正に調整して労働争議を予防・解決することによっ

て産業平和の維持と国民経済の発展に貢献することを目的とする」と規定している。そして法第81条は「使用者は、その各号で定める不当労働行為をすることができない」とし、かつ、第82条第1項は「使用者の不当労働行為によってその権利を侵害された勤労者、または、労働組合は、労働委員会にその救済を申請することができる」と、第84条第1項は「労働委員会は、不当労働行為が成立すると判定したときには、使用者に救済命令を発しなければならない、不当労働行為が成立しないと判定したときには、その救済申請を棄却する決定をしなければならない」と規定するなど、法第81条ないし第86条は、憲法が規定する勤労3権を具体的に確保して集团的労使関係の秩序を破壊する使用者の行為を予防・除去することによって勤労者の団結権・団体交渉権および団体行動権を確保し、労使関係の秩序を迅速に正常化するために不当労働行為に対する救済制度に関して規定している（大法院1993.12.21.宣告93タ11463判決、大法院1998.5.8.宣告97ヌ7448判決など参照）。

これによれば、不当労働行為の予防・除去は、労働委員会の救済命令を通じて行われるのであるから、救済命令を履行できる法律的、または、事実的な権限や能力を持つ地位にあるその限度内では、不当労働行為の主体として救済命令の対象者である使用者に該当すると見ることができる。

さらに、法第81条第4号は「勤労者が労働組合を組織、または、運営するのを支配し、または、これに介入する行為」等を不当労働行為と規定し、かつ、これは団結権を侵害する行為を不当労働行為として排除・是正して正常な労使関係を回復するのを目的としているので、その支配・介入主体としての使用者であるのか否かも、当該救済申請の内容、その使用者が勤労関係に関与している具体的形態、勤労関係に及ぼす実質的な影響力ないし支配力の有無および行使の程度などを総合して決定しなければならないだろう。

したがって勤労者の基本的な労働条件などに関してその勤労者を雇用し

た事業主としての権限と責任を一定部分担当しているとするほど実質的で具体的に支配・決定できる地位にある者が、労働組合を組織し、または、運営するのを支配したり、これに介入するなどにより法第81条第4号所定の行為をしたとすれば、その是正を命ずる救済命令を履行しなければならない使用者に該当する。

ナ.原審は、①原告会社が工程の円滑な遂行および品質管理などのために社内下請業者所属被告補助参加人参加人1,参加人2,参加人3,参加人4（以下、「参加人ら」という）を含む勤労者らがしなければならない作業内容全般に関して直接管理し、また、個別請負契約を通じて作業日時、作業時間、作業場所、作業内容などに関して実質的・具体的に決定するなど、原告会社が作業時間と作業日程を管理・統制しているので、勤労者らが労働組合の総会や代議員大会など会議を開催するために必要な労組活動時間保障、労組幹部の有給労組活動時間保障などに対し実質的な決定権を行使することができる地位にある点、②社内下請業者は上記のような作業日時、場所、内容などが個別請負契約によって確定するから事実上すでに確定している業務に、どの勤労者を従事させるか否かに関してのみ決定していたに過ぎなかった点、③社内下請業者所属勤労者は、原告会社が提供した道具および資材を使って原告会社の事業場内で作業することによって、原告会社が計画した作業秩序に編入され、かつ、原告会社直用勤労者とともに船舶建造業務に従事していた点、④作業の進行方法、作業時間および延長、休息、夜間勤務などに関しても、上記の勤労者らが実質的に原告会社工程管理者（直営班長およびチーム長）の指揮・監督下に置かれていた点などを総合して、原告会社が参加人らを含む社内下請業者所属勤労者たちの基本的な労働条件などに関して、雇用事業主の社内下請業者の権限と責任を一定部分担当しているとするほどに実質的かつ具体的に支配・決定することができる地位にあるとみて、社内下請業者の事業廃止を誘導する行為およびそれによって労働組合の活動を萎縮させ、かつ、侵害する支配・

（簡法 '10）43・2、412（862）

介入行為をした原告会社を、法第81条第4号所定の不当労働行為の是正を命ずる救済命令を履行する主体としての使用者に該当すると判断した。

原審のこのような判断は、上記の法理に照らして正当であり、かつ、そこに上告理由で指摘するような法第81条第4号が定める使用者概念などに関する法理誤解の違法はなく、かつ、上告理由で挙げる大法院判決は事案を別にするので、この事件に援用されるべきものではない。

2. 法第81条第4号所定の不当労働行為成立可否に関して

原審は、①原告会社の社内下請業者所属一部勤労者らは、2003.3.頃から秘密裏に労働組合準備委員会を結成し、かつ、秘密組合員制度を維持してきたが、一部組合員の身分が明らかになるとすぐに同年8.24.参加人現代重工工業社内下請労働組合（以下「参加人組合」という）創立総会を経て、同月30.労働組合設立申告証を交付されることになったが、原告会社は、2003.8.26.社内下請業者ソンウォン企業代表訴外1に、参加人組合の組合員と明らかになった参加人4を事業場で勤められないようにすることを要請して勤務待機をさせ、同月29.訴外1に、参加人4が参加人組合の役員である事実を知らせた点、②原告会社の社内下請業者は大部分、原告会社の業務だけを遂行し、かつ、原告会社は、社内下請業者に対する個別請負契約の締結の可否および物量をその計画により主導的に調節できる上に、その他にも請負契約の解約、社内下請業者登録解約権限を持っているなど、社内下請業者に対し優越的地位にあった点、③原告会社が、社内下請業者に、所属勤労者が原告会社で印刷物を配布するなど、会社運営を妨害しているとして雇い止めなどの警告をした点、④参加人組合会計監査である訴外2が所属したウォングァン産業電気は、2003.8.30.廃業して、参加人組合委員長である参加人1が所属した株式会社ヨンジン企業（以下、「ヨンジン企業」という）は、2003.10.8.廃業し、かつ、その間にも参加人2が所属した東亜産業株式会社（以下、「東亜産業」という）、参加人組合事務局長である参加人4が所属したソンウォン企業（機装部分だけ廃止）等の社内下

請業者らが経営上廃業する特別な事情がないのに参加人組合設立直後に、参加人勤労者らが参加人組合幹部であると明らかになって勤労条件に対する交渉要求を受けてすぐに廃業を決めたのを見ると、上記社内下請業者らの廃業理由は参加人組合の設立以外に他の理由がないとみられる点、⑤上記社内下請業者らは、1997年頃から設立され、その廃業時まで何の問題もなく運営されてきた会社として、前に労使紛糾を経験したことがなく、数十人の所属勤労者を置いていて、上記廃業時期が本格的な団体交渉をする以前という点、および上記廃業決定は社内下請業者の独自の決定だと見られない点、⑥上記ヨンジン企業の場合、廃業決定直後にその部分の事業を承継するヒョジョン産業が設立され、かつ、実際に廃業した上記ヨンジン企業所属勤労者がヒョジョン産業に籍を移してヨンジン企業がした原告会社の塗装5部の作業をしており、東亜産業の場合、廃業公告直後、新羅株式会社でパネル組み立て業務に勤務する勤労者を募集して東亜産業がしていたパネル組立て作業をそのまま受け継ぎ、原告会社がヒョヌ企業に対し雇止めを予想していたのにもかかわらず、参加人組合の役員が所属したソンウォン企業の機装の部分が突然廃止されてソンウォン企業機装部分所属勤労者がヒョヌ企業に入社したが、零細で情報力が不足した社内下請業者らの独自の能力だけで廃業および職員募集、会社設立などの複雑な業務を原告会社の運営に何らの支障もないように上記のように速かに進行することができたとは見られない点などを総合してみると、原告会社が、事業廃止を誘導する行為およびこれによって参加人組合の活動を萎縮させ、または、侵害する支配・介入行為をしたと判断した。

このような原審の判断は正当であると首肯することができ、かつ、そこに法第81条第4号が定める支配・介入の不当労働行為成立についての法理誤解などの違法がなく、その他に原審の事実認定を争うことに帰着する主張は適法な上告理由とならないのである。

3. 救済命令の内容に関して

現実的に発生する不当労働行為の類型は多様で、労使関係の変化によりその影響も多角的であるので、それに対応する不当労働行為救済の方法と内容も柔軟かつ弾力的である必要があるところ、使用者の支配・介入行為が事実行為で行われた場合、その行為自体を除去ないし取り消して原状回復することが難しく、また、使用者の行為が将来にわたって引き続き繰り返して行われる可能性が多いから、使用者の支配・介入に該当する行為を禁止する不作為命令は適切な救済方法となることができる。

法第8条の規定は、同時に、労働委員会が専門的・合目的的判断により個々の事件に適切な救済措置ができるようにするために、使用者の不当労働行為が成立すると判定した時に、使用者に救済命令を発しなければならぬと規定しているだけで、救済命令の類型および内容に関しては特別に決めていない。

上のような趣旨から見れば、中央労働委員会が、この事件の支配・介入を不当労働行為と認定した後、原告会社に対し発した、「実質的な影響力および支配力を行使して、事業廃止を誘導する行為および、これによって労働組合の活動を萎縮させ、または、侵害する行為をしてはならない」という救済命令が違法だと見ることはできないので、これを争う上告理由の主張は理由がない。

4. 結論

以上の理由で上告を棄却し、上告費用は補助参加による部分を含め敗訴者の負担とし、関与大法院判事の一致した意見により主文の通り判決する。

大法院判事 ヤン・スンテ（裁判長）、キム・ジヒョン、チョン・スアン（主審）、ヤン・チャンス

【5】現代自動車事件・大法院2010年7月22日判決

大法院2010.7.22宣告〔事件番号〕2008トウ4367〔不当解雇および不当労働行為救済再審判定取消〕

〔原告、上告人〕原告1他1名

〔原告ら訴訟代理人〕弁護士コ・ジェファン

〔被告、被上告人〕中央労働委員会委員長

〔訴訟遂行者〕イ・スンヨン

〔被告補助参加人〕現代自動車株式会社

〔訴訟代理人〕弁護士 チュ・ハンイル他4人

〔原審判決〕ソウル高等法院2008.2.12.宣告2007ヌ20418判決

〔主文〕原審判決中、原告2に対する部分を破棄し、この部分の事件をソウル高等法院に差し戻す。

原告1の上告を棄却する。

原告1の上告費用は、被告補助参加による部分を含み上記原告が負担する。

〔理由〕上告理由を判断する。

1.黙示的勤労契約関係の成立に関して、元の雇用主に雇用されて第三者の事業場で第三者の業務に従事する者を第三者の勤労者であると言えるのであれば、元の雇用主は、事業主としての独自性を欠くか、または、独立性を欠き、第三者の労務代行機関と同一視できるなど、その存在が形式的、名目的なものに過ぎず、事実上当該被雇用人は、第三者と従属的な関係にあって、実質的に賃金を支給する者も第三者であり、また、勤労提供の相手方も第三者であるので、当該被雇用人と第三者間に黙示的勤労契約関係が成立していると評価されるべきである（大法院2008.7.10.宣告2005タ75088判決など参照）。

原審は、原告らと雇用契約を締結した被告補助参加人（以下、「参加人」という）の蔚山工場内の社内協力業者らが事業主としての独自性がなく、または、独立性を喪失したと見られる程度に、その存在が形式的・名目的なものとも見ることができないとみて、これとは異なり原告らと参加人の間に黙示的勤労契約関係が成立しているという原告らの主張を排斥した。このような原審の判断は、原審が認めた事実関係を上の法理に照らしてみれば正当なものとも首肯することができ、かつ、そこに上告理由で主張するような黙示的勤労契約関係の成立に関する法理誤解の違法がない。

2. 勤労者派遣関係の成立および効果に関して

カ. 旧派遣勤労者保護などに関する法律（2006.12.21. 法律第8076号で改正される前のもの、以下「派遣勤労者保護法」という）第2条第1号によれば、「勤労者派遣」とは「派遣事業主が勤労者を雇用した後、その雇用関係を維持しながら勤労者派遣契約の内容によって使用事業主の指揮・命令を受けて使用事業主のための勤労に従事させること」を言う。

(1) 原審が確定した事実関係によれば次の各事情が分かる。

①参加人の自動車組み立て・生産作業は大部分がコンベヤーベルトを利用した自動流れ方式で行われたが、参加人と請負契約を締結した、本件の社内協力業者の所属勤労者である原告らは、コンベヤーベルトを利用した繊装工程に従事する者である。

②原告らは、コンベヤーベルトの左右に、参加人の正規職勤労者たちと混在して配置され、参加人所有の生産関連施設および部品、消耗品などを使って、参加人があらかじめ作成して交付したもので、勤労者らに部品の識別方法と作業方式などを指示する各種作業指示書などにに基づき、単純、反復的な業務を遂行した。本件の社内協力業者の固有技術や資本などが業務に投入されたことはなかった。

③参加人は、本件の社内協力業者の勤労者たちに対する一般的な作業配置権と変更決定権を持っており、かつ、その直属勤労者と同じように原告

らが遂行する作業量と作業方法、作業順序などを決定した。参加人は、原告らを直接指揮し、または、本件の社内協力業者所属の現場管理人等を通して、原告らに具体的な作業指示をしたが、これは原告らの誤った業務遂行が発見されて、その修正を要する場合にも同じ方式の作業指示が行われた。原告らが遂行する業務の特性などを考慮すれば、社内協力業者の現場管理人などが原告らに具体的な指揮命令権を行使したとしても、これは請負注文人が決定した事項を伝達したものに過ぎず、かつ、そのような指揮命令が請負注文人などによって統制されているに過ぎなかった。

④参加人は、原告らおよびその直用勤労者らに対し、始業と終業時間の決定、休憩時間の付与、延長および夜間勤務の決定、交代制運用の可否、作業速度などを決定した。また、参加人は、正規職勤労者に労災、休職などの理由で欠員が発生する場合、社内協力業者の勤労者にその欠員を代替させた。

⑤参加人は、本件の社内協力業者を通じて、原告らを含む、本件の社内協力業者の勤労者たちに対する勤怠状況、人員現況などを把握・管理した。

(2) このような事情を上で見た法理に照らしてみれば、原告らは、本件の社内協力業者に雇用された後、参加人の事業場に派遣されて参加人から直接労務指揮を受ける勤労者派遣関係にあったといえるだろう。

そうであれば、原審が、その判示のような事情だけを挙げて、本件の社内協力業者らが原告らを雇用して参加人の指揮・命令を受けて参加人のための勤務に従事させる勤労者派遣に該当すると見ることは難しいとみたことは、勤労者派遣関係に関する法理を誤解し、または、審理を尽くさない誤りがある。

ナ.一方、派遣勤労者保護法第6条第3項本文は「使用事業主が2年を超えて継続的に派遣勤労者を使用する場合には、2年の期間が満了した日の翌日から派遣勤労者を雇用したとみなす」と規定（以下、「直接雇用見なし

規定」という)している。このような直接雇用見なし規定は、派遣勤労者保護法第2条第1号で定義している「勤労者派遣」があり、かつ、その勤労者派遣が2年を超えて継続している事実から直ちに使用事業主と派遣勤労者の間に直接勤労関係が成立するという意味を持つので、これとは異なり、上記規定がいわゆる「適法な勤労者派遣」の場合にだけ適用されると縮小して解釈することは、その文言または立法趣旨などに照らして何ら根拠がない(大法院2008.9.18.宣告2007トウ22320全員合議体判決など参照)。

それにもかかわらず、原審は、上の法理とは異なり、使用事業主に該当する参加人が派遣勤労者の原告らが従事している自動車組立てなど、製造業の直接生産工程業務は、派遣勤労者保護法第5条第1項で定める勤労者派遣事業が許される業務に該当せず、かつ、本件の社内協力業者は、勤労者派遣事業の許可を受けたこともないので、本件の勤労者派遣が違法だという理由で直接雇用見なし規定が適用されないと判断した。このような原審判決には、派遣勤労者保護法第6条第3項に定めた直接雇用見なし規定の適用範囲の解釈に関する法理を誤解した誤りがある。

タ.一方、原審が認めた事実関係によれば、参加人との間に勤労者派遣関係が認められる原告2は、その入社日である2002.3.13.から2年が経過した以後にも参加人によって使用され、2005.2.2.その所属社内協力業者から解雇されたのであるから、直接雇用見なし規定によって2004.3.13.から参加人が上記原告を直接雇用したものと見なされる。しかし、原告1は、参加人との間に勤労者派遣関係が認められるとはいえ、2005.1.1.参加人の社内協力業者の中の一つの〇〇企業に入社して参加人によって使用されて2年が経過する以前に2005.2.3.上記〇〇企業に解雇されたので、直接雇用見なし規定が適用される余地がない。

したがって、勤労者派遣関係の成立および直接雇用見なし規定の適用範囲を誤解して、参加人が原告らとの関係において不当解雇および不当労働行為の主体の使用者と見ることができず、本件の再審判定が適法だと判示

した原審の上記の誤りは、原告2の場合には判決結果に影響を及ぼした違法があり、直接雇用見なし規定を適用することができない原告1の場合には、判決結果に影響を及ぼさなかったといえるだろう。

結局、この部分に対する原告2の上告理由の主張は理由があり、かつ、原告1の上告理由の主張は、理由がない。

3.以上の理由で、原審判決の中で原告2に対する部分を破棄し、事件を再度審理・判断させるために原審裁判所に差し戻し、かつ、原告1の上告を棄却して原告1の上告費用は被告補助参加による部分を含めて敗訴者の負担とすることとし、関与大法院判事の一致した意見により主文の通り判決する。

裁判長 大法院判事 シン・ヨンチョル、パク・シファン、チャ・ハンソン（主審）

【6】金属非正規職闘争の歴史と大法院判決以後の闘争方向

－弾圧と抵抗の非正規職運動の歴史－⁷⁾

7月22日、「2年以上、勤務した社内下請労働者は、現代自動車の正規職と見なされる」という大法院の一步進んだ判決は、2003年から始まった金属労組の非正規職社内下請労働者らの抵抗と闘争で作り出された結果である。

7) 2010年9月1日、韓国金属労組（ソウル市）を訪問して、2010年7月22日の大法院判決について聞き取り調査をした。その際に入手した、同労組が作成した「全国金属労働組合2010.8.23 すべての社内下請労働者を正規職に! 不法派遣正規職化最高裁判決と金属労組方向 (모든 사내하청 노동자를 정규직으로! 불법파견 정규직화 대법판결과 금속노조방향 2010.8.23 전국금속노동조합 metalunion.nodong.org)」の資料4の部分である。

2003年、現代重工業の社内下請労働者らが労働組合を結成して製造業の社内下請労働運動が本格的に始まった。まもなく現代自動車牙山（アサン）工場で使用者が月次有給休暇を使うという社内下請労働者に対して包丁でアキレス腱を切るという事件を起こして、労働組合が作られ、蔚山（ウルサン）工場と全州（チョンジュ）工場で相次いで労働組合が結成された。現代ハイスコ、キリョン電子、ハイニックスメグナチップなど、全国で非正規職労働者らが労組を結成し、2005年、起亜自動車、2007年、GM大宇自動車、2008年、双龍（サンヨン）自動車に広がった。

この過程で、現代自動車蔚山工場だけで「労組に加入した」という理由で100名を超える非正規職組合員が解雇され、労働組合幹部らは元請業者の告訴告発によって長期間にわたって拘束と手配を受け、数億ウォンの損害賠償仮差押えなど、耐えることができないほどの苦痛を味あわなければならなかった。

2004年、現代重工業のバク・イルス烈士が焼身自決したのに続き、2005年、現代自動車蔚山工場で、差別と弾圧に対抗してリュ・キヒョク烈士が首をくくって自決し、想像を超える弾圧と苦痛の中でも社内下請労働者らは金属労組とともに闘ってきた。

現代自動車だけではなく、起亜自動車でも2005年、社内下請労働者らが非正規職分會を結成して以後、2007年まで3年間、工場を止めるストライキを展開し、遂に労働組合を認めさせて1社1組織の規則改正を通じて正規職労組と組織統合を成し遂げることになった。この過程で数十人の非正規職労働者らが監獄に行かなければならなかったし、解雇されて損害賠償の仮差押え、ヤクザまがいの用役業者の暴力に苦しめられなければならなかった。今でも、起亜自動車非正規職分會キム・スオク前支部長とイ・ドンウ前副支部長が2年6月の監獄生活をしている。

GM大宇自動車でも2005年、昌原（チャンウォン）工場で労働組合が結成され、不法派遣判決により、正規職化闘争が展開されたが、会社は、下

請業者の廃業によって労働組合を弾圧して組合員らを解雇させた。当時、煙突座り込みを行って拘束された非正規職分会クォン・スンマン前支部長（金属労組前副委員長）はまだ復職できずにいる。

現代ハイスコ非正規職分会は、2回の工場クレーン占拠ストライキと良才洞（ヤチェドン）高空座り込みを行って幹部らが全部拘束されるという犠牲にあったが、遂に労働組合が認められて工場に戻ることができた。2004年、金属労組に加入したハイニックスメグナチップ社内下請分会は、200人余の集団解雇に対抗して、地域連帯ストライキ、道庁占拠座り込み、本社占拠座り込み、鉄塔座り込み、集団断食座り込みなど、4年間、闘ったが、遂に工場に戻ることができなかった。2005年、金属労組に加入したキリョン電子の非正規職労働者らも不法派遣の正規職化を要求して94日の断食座り込みを含め6年目の英雄的な闘争を展開しているが、まだ闘争を行っている。

GM大字の非正規職分会労働者らは100日を超える鉄塔座り込みと漢江大橋座り込み闘争など、3年目の強固な闘争を行っており、双龍自動車の非正規職分会も86日の煙突座り込みを行い、今でもすさまじい闘争を進めている。

要約するなら、8年にわたる非正規職の社内下請労働者らの献身と抵抗、そして正規職労働者らの連帯が大法院の判決を引き出したのである。

差別と蔑視に、経済危機を口実にした優先解雇まで

2004年12月16日、労働部の蔚山事務所が、現代自動車蔚山工場101業者1万人余に対して、不法派遣判定を下すとすぐに、正規職転換に対する期待感で非正規職労働者らが労働組合に加入し、本格的な闘争を展開した。当時、蔚山工場1,300人、牙山工場300人余、全州工場460人など1万人の中で2千人余の労働者らが労働組合に加入した。

表1) 社内下請労働運動の主要歴史

区分	労働組合結成	主要事件
2003年	現代重工業、社内下請分会結成 現代自動車牙山、社内下請分会結成 現代自動車蔚山、非正規職労組結成	現代車牙山工場の下請業者、非正規職に包丁テロ 現代車牙山工場ストライキ、大量解雇
2004年	ハイニックスメグナチップ社内下請分会結成	現代重工業、パク・イルス烈士自決労働部、現代自動車1万人余、不法派遣判定
2005年	現代自動車全州、非正規職分会結成 GM大字自動車昌原非正規職分会結成 起亜自動車華城、非正規職分会結成 現代ハイスコ、非正規職分会結成 キリョン電子分会結成 ドンヒオート社内下請分会結成 KM&I非正規職分会結成	現代車蔚山第5工場、非正規職占拠ストライキ、大量解雇 現代自動車、リュ・キヒョク烈士自決起亜車非正規職分会ストライキ闘争 現代ハイスコクレーン占拠ストライキ、大量解雇と拘束 キリョン電子分会工場占拠ストライキ
2006年		現代自動車蔚山、牙山、全州、非正規職共同ストライキ 起亜自動車、非正規職分会ストライキ闘争 GM大字自動車昌原、非正規職煙突座り込み 金属労組非正規職集団解雇撤回3.15ゼネスト 現代ハイスコ良才洞125mタワークレーン占拠座り込み ハイニックスメグナチップ社内下請分会、道庁、本社占拠座り込み
2007年	GM大字車非正規職分会結成 トルコ非正規職分会結成	釜山高等検察、現代自動車の不法派遣無嫌疑判定 GM大字自動車、非正規職鉄塔座り込み 起亜自動車、非正規職分会ストライキ闘争 現代自動車牙山工場の勤労者地位確認訴訟地方裁判所勝訴
2008年	双龍自動車、非正規職分会結成	キリョン電子94日断食闘争および1千日闘争 起亜車非正規職分会印鑑工場占拠ストライキ
2009年		金属非正規闘争本部闘争 双龍自動車、非正規職86日煙突座り込み
2010年		大法院不法派遣正規職化判決

しかし、政権と現代自動車資本の非正規職労働者に対する暴力と野蛮な弾圧で2010年6月まで、蔚山550人、牙山150人、全州220人、全体で820人だけが残ることになった。

とくに、現代自動車資本は、2008年11月の経済危機を口実に、エクスで仕事をしていた115人の社内下請労働者を集団解雇したのを始め、800人余の社内下請労働者を解雇した。GM大宇自動車も富平（プビョン）工場だけで正規職の転換配置により1千人に近い非正規職労働者らを解雇したし、双龍自動車も正規職の配置転換で450人余を整理解雇した。

表2) 非正規職の優先解雇現況（2010.4現在）

区分	整理解雇（希望退職/廃業含む）			
現代自動車 (522人)	2工場	-エクス部115人 -塗装2部4人（1月） -車体2部10人（2008.12月） -生産管理2部10人（1月）	139人	GM大宇車 (989人)
	変速機	-変速機1部班統廃合8人 -変速機3部希望退職33人 -変速機2部転換配置2人	43人	
	エンジン工場	-44人中34人整理解雇	34人	
	CKD	-2業者廃業120人 -ウォンブン企業、 希望退職15人 -シニョン企業、 希望退職6人	141人	
	輸出船積	-3工場託送36人	36人	双龍 自動車 (450人)
	牙山工場	-出庫センターI（23人） -機装部検査ライン（4人） -出庫PDI（13人） -エンジン部ユジン企業 （71人）	131人	
	全州工場	-バス部PYポリウムダ ウン（18人）	18人	
合計			524人	

現代自動車は2005年、蔚山7,620人、全州839人、牙山1,030人など総計9,489人の社内下請労働者を不法に使用してきた。以後、正規職の転換配

置、経済危機などを理由に社内下請労働者らを解雇して2010年基準で1,902人が減って現在7,587人が仕事をしている状態である。現代自動車は2005年以後5年間に1,902人の社内下請労働者を工場から追い出した。

すなわち、現代自動車は、当然、正規職として採用するべきであった社内下請労働者らを不法に使用してきたし、2年が過ぎた時点から当然、正規職に切り替えるべきだった労働者らの中で2千人余を不法に解雇したのである。

表3) 現代自動車非正規職現況 (2010年8月現在)

区分	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2005年対比 現況
蔚山	7,404	7,620	6,950	6,280	6,495	6,122	5,804	-1,816
全州	818	839	750	682	887	910	905	+66
牙山	1,007	1,030	1,025	1,012	995	990	878	-152
計	9,229	9,489	8,725	7,974	8,377	8,022	7,587	-1,902

社内下請の不法使用により2010年の純利益5兆ウォン

1万人余の社内下請労働者を不法に使用した現代自動車は2004年の純利益が1兆7000億ウォンから2009年、2兆9000億ウォンに70パーセント以上も上昇したし、今年は上半期だけで、2兆5,170億ウォンの純利益を残した。現代自動車グループ、鄭夢九（チョン・モング）会長は、株式配当金にだけで2003年から今まで毎年300億前後を受け取り、合わせて2047億ウォンに達している。

労働部から不法派遣判定が出た2004年末、株式資産が1兆2152億ウォンだった鄭夢九現代起亜自動車グループ会長は、株式資産が2005年末1兆4791億ウォンから上昇し始め、2007年2兆7277億ウォンに急増した。鄭義宣（チョン・ウィソン）現代起亜自動車グループ副会長は2005年末1560億ウォンだった財産が1兆876億ウォンに急増して順位が58位から7位に垂直上昇（2008年9月）した。

大法院判決は、鄭夢九会長父子が1万人に達する社内下請労働者らを正規職でない非正規職として不法に使用して蓄積した富というものを確認させてくれたのである。社内下請労働者を全部正規職に雇用しても現代自動車の経営に少しも問題にならないだけでなく、鄭夢九会長一家が不法に獲得した財産で社内下請労働者らの未払い賃金を十分に支給することができる。

しかし、大法院判決の直接的当事者である現代自動車は、直ちに正規職に切り替えなければならないのにもかかわらず、「大法院で破棄差し戻されたことにより、高裁でまた事実関係審理を経て宣告される結果を見守った後、対応方針を決める」と言い、不法を継続すると言っている。10年間、不法を犯して1万人を超える非正規職労働者らに血の涙を流させ、引き続き不法を犯すということは、高等法院まで無罪判決を受けた泥棒が最高裁で有罪と認められて、破棄差し戻されたのに盗みを止めようとならないというのと同じことである。

表4) 現代自動車の株式に対する配当額変動推移

区分	株式種類	株式数	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
配当額	普通株		1000	1150	1250	1000	1000	850	1150
	優先株		1100	1250	1350	1100	1100	950	1250
鄭夢九	普通株	11,395,859	114億	131億	142億	114億	114億	97億	131億

労働運動、どのように闘うか?

金属労組は、大法院判決直後に5種類の闘争方向を用意した。

まず、金属労組は改悪労組法再改正、不法タイムオフ無力化闘争を頑強に展開しながら、同時に大法院判決を契機に第2の不法派遣正規職化闘争を展開する。

二つ目、2年以上勤めた労働者に限定されている大法院判決を超えて2年以下の社内下請労働者、臨時の下請労働者まで正規職化および直接雇用、

雇用保障のための交渉と闘争を展開する。

三つ目、大法院判決と集団訴訟、正規職化闘争を契機に金属労組傘下事業場の社内下請労働者はもちろん三星、LGなど財閥社の非正規職組織化事業に発展させる。

四つ目、不法派遣正規職化を通じて常時業務は必ず正規職で採用しなければならないという金属労組の方針を現場で貫徹させる。

五つ目、大法院判決を機会に製造業派遣を合法化しようとする政権と資本に対抗して不安定雇用の非正規職を量産する派遣業種拡大を必ず阻止して、正規職中心の安定した雇用を確保する。

金属労組はこのために7月27日、30次中央執行委員会で不法派遣正規職化、最高裁判決および対応計画と事業計画を確定して「不法派遣非正規職の正規職転換のための金属労組中央特別対策チーム」を構成した。特別対策チームには、現代、起亜、GM大字、双龍自動車など、完成車はもちろん社内下請労働者らがいる地域支部も共に参加して、民主労総と金属労組の法律院、未来法律院、チャムト労務法人など、この間、非正規職闘争を支援してきた法律家らが全部参加して交渉と闘争、集団訴訟を進めている

金属労組は、中央特別対策チームと共に、支部別に不法派遣正規職化特別対策会議を構成して実態調査、アンケート調査、最高裁判決説明会、教育宣伝、労組加入事業を進行することにした。現代自動車の場合、支部未組織非正規特別委員会と元・下請連帯会議を不法派遣正規職化特別対策チームに構成することとし、起亜自動車、GM大字自動車もこのような事業を展開することにした。

金属労組は、多くの人材と予算を不法派遣特別対策チームの活動に集中して、現代自動車を始めとして全体事業場ですべての社内下請を正規職に転換する闘争を始めた。

すべての社内下請労働者を対象に労組加入と交渉闘争

大法院判決は、コンベヤーベルト・システムで元請の指揮監督下に社内下請労働者を使ってきたすべての事業場に適用される判決である。したがって、旧勤労者派遣法の適用対象者、2005年7月1日以前入社者でも、新法適用対象者2005年7月1日以後入社者でも大法院判決は2年以上が過ぎた社内下請労働者は全部該当するという判決である。

実際は、大法院の判決は中途半端である。偽装請負であることを認めながらも黙示的勤労契約関係、すなわち入社時点から正規職として直接雇用したと見なければならないというのではなく、2年が過ぎた時点から正規職と見なすといっているためである。したがって、使用者らが2年以下の社内下請労働者らについては正規職に雇用しないで解雇することもできる。また、2～3次下請け、一時下請労働者らを大量量産したり、ドンヒオートのような外注下請けを増やして非正規職をかえって量産することもできる。

金属労組は、2年以下の労働者でも2～3次社内下請労働者でも臨時下請労働者でもすべての社内下請労働者らを対象に金属労組加入を受けて「不法派遣正規職化」闘争を展開するだろう。「勤労者地位確認訴訟」と「未払い賃金支給訴訟」を提起すれば、勤務期間と作業方式など一人一人により判決の差が違ってくることもある。しかし、金属労組が特別交渉を要求し、すべての社内下請労働者の正規職化を要求して闘争するならば様相は変わるだろう。

大法院判決以後、現代自動車社内下請労働者らの金属労組加入が殺到している。2年以下の下請け労働者はもちろん解雇者と退職者の問い合わせも相次いでいる。蔚山、全州、牙山工場で820人余りだった組合員が大法院判決と金属労組の組織化で8月16日現在1,800人余まで増えたとし、より一層増える展望である。

金属労組の方針により、不法派遣正規職化闘争を展開するならば、現代
(簡法 '10) 43 - 2, 428 (878)

自動車の生産は止まるほかはなくなり、結局、現代自動車は交渉に出てくることになるだろう。

したがって、最も重要なことは、集団訴訟でなく社内下請労働者らを組織して闘争していく点である。大法院判決は、沈んでいた労働運動にまた立ち上がって闘うことができる武器の一つを提供した。第2の不法派遣正規職化闘争を通じて、大々的な非正規職労組加入運動を展開しなければならない。

社内下請組織化を、非正規職労働者らにだけ任せておいてはいけない。金属労組が先頭に立って、支部分会が実質的な計画を樹立して緻密に準備しなければならない。現場の活動家、代議員らが直接立ち上がって非正規職分会とともに大法院判決について説明し、見守っている労働者らを説得して、共に労組に加入して共に交渉と闘争を通じて自ら正規職を勝ち取るようにしなければならない。

1社1組織の実現と常時業務の正規職化

現代自動車には、生産職労働者の社内下請労働者だけがいるのではない。2009年9月30日を基準として、社内下請労働者は7,693人であり、食堂、警備、清掃、出庫PDIなど4,212人の労働者が同じ工場の中で仕事をしている。

金属労組は、一つの事業場中に仕事をするすべての労働者は一つの労働組合、一つの組織に加入して共に闘わなければならないという方針、すなわち「1社1組織」を労働組合の規約に明示している。現在、起亜自動車の場合、生産職の社内下請労働者だけでなく、清掃、食堂などで仕事をする労働者らが起亜自動車の正規職労働者らと同じ労働組合、すなわち起亜自動車支部に加入している。

したがって、金属労組は、今回の大法院判決によりすべての社内下請労働者らを正規職に転換させる闘争を展開すると同時に、現代自動車を中

心に1社1組織規則改正を通じて同じ会社、同じ工場内のすべての労働者らを一つの組合員に受け入れて「労働者は一つ」という精神を実践していくだろう。

何より重要な原則は「常時業務正規職化」である。季節的要因など特別な理由なく、一日8時間以上仕事をする常時業務、常時工程は必ず正規職採用を原則としなければならないということである。したがって1社1組織を通じて組合員に受け入れて、生産、事務、営業、整備、清掃、警備、食堂など常時業務は正規職になるように闘争しなければならない。

金属労組は、現在101の使用者と進めている金属労組中央交渉で、要求案の中で「常時勤務正規職化」要求を貫徹させて、大法院判決を上回る団体協約を確保して、現場でこれを実現していき、一歩進んで社会全体的に正規職の雇用を広める闘争を展開していくだろう。

現代自動車を超えてすべての工場で

金属労組は現代自動車を筆頭に、起亜、GM大宇、双龍自動車、大宇バス、タタ大宇商用車など完成車はもちろん、蔚山支部と慶南支部など社内下請労働者を使っている自動車部品会社、光州、全南、忠南、仁川支部を中心にした鉄鋼会社等も、今回の最高裁判決によって社内下請労働者らを労組に加入させて正規職化闘争を展開するために、あらゆる努力をつくす。中央特別対策チームに、担当者と弁護士を配置して、正規職幹部らへの教育と実態調査を通じて交渉と闘争を作り出す計画である。

金属労組は、最初から正規職が一人もおらず、社内下請労働者100%の工場である起亜自動車モーニング工場（ドンヒオート）、漢拏（ハルラ）工場、蔚山工場、現代モビスの8工場などに対する実態調査と組織化、集団訴訟と闘争も行うものであり、社内下請が正規職の100～400%に達する造船所に対する組織化事業も展開していくだろう。

現代自動車蔚山、全州、牙山で吹いている第2の不法派遣正規職化の風

を暴風にして、現代自動車を越えて全国に広がるようにしなければならない。交渉と闘争を通じて2年以下の非正規職労働者からも正規職に転換されるようにするべきであり、87年労働者大闘争のように第2の労働者大闘争に発展させなければならない。

派遣業種拡大阻止、正規職雇用拡大闘争に

現場での大々的な社内下請組織化とともに、労働運動陣営は対政府、対資本闘争を強化しなければならない。すでに金属労組は8月12日、現代自動車に不法派遣無嫌疑処分を下した検察を職権乱用で告発し、不法派遣を黙認した労働部を職務放棄で告訴した。

不法派遣を行った現代起亜車グループの鄭夢九会長、鄭義宣、ユン・ヨ Chol副会長などすべての使用者らを告訴、告発して、交渉と闘争を通じてすべての社内下請を正規職に転換させなければならない。

300人以上の事業場社内下請労働者



資料：雇用労働部（2008年5月基準）

2008年5月基準で300人以上の事業場を調査して労働部が発表した社内下請労働者は36万7千人を越える。労組がない中小零細事業場は大部分が不法派遣だから300人以下事業場まで含めば、はるかに多いものと見られる。

金属労組傘下の事業場労働者らの場合、金属労組を中心に労組加入と交渉、闘争を展開すれば良い。しかし、三星電子、LG電子、ルノー三星自動車など労組がなかったり、御用労組の事業場で正規職労働者らが起ち上がって社内下請労働者らを組織する可能性は高くない。

それでも大法院判決と現代自動車の社内下請労働者らの消息が知らされることになれば社内下請労働者らは金属労組の門を叩くことになるだろう。したがってこれに対する対策が必要である。

金属労組は、民主労総を中心に、政党、労働団体、非正規職団体、市民社会団体などすべての団体をまとめて不法派遣社内下請労働者の正規職転換と派遣法改悪阻止のための市民社会対策委員会を構成し、対政府、対使用者記者会見、三星など財閥事業場の社内下請正規職化および不法派遣告訴告発、派遣業種拡大反対などの活動を展開する。民主労働党と進歩新党を中心に今年、国政監査の主要内容として不法派遣の正規職化を提起して国会環境労働委員会の不法派遣事業場の現場実態調査などを進める計画である。

さらに進んで、労働運動陣営は李明博政権が非正規職をより一層拡大しようとする派遣業種拡大、日雇非正規職の量産を防いで、正規職中心の良質の雇用を拡大するための社会的闘争をより一層強化しなければならない。

※本稿は、「科学研究費補助金（基盤研究（A））労働市場、法政策及び労働法の編成原理に関する研究」（20243006）の成果の一つである。