

韓国の社内請負の現状と政策課題

韓国労働研究院 研究委員

キム・ギソン

I. 序論

労働契約に基づいて労働者は労働を提供し、使用者はこれに対して賃金を支払う義務を負う。こうした点で労働契約は双務契約だ。『一般的な』労働関係は、労働者が賃金を目的に使用者の指示の下で使用者に労務を提供することである。従って、一般的に労働契約によって形成される労働関係は、通常、労働者と使用者という2つの当事者の間で成立する。韓国の民法も、使用者は労働者の同意なくその権利を第三者に譲渡できず（民法第657条 第1項）、労務者は使用者の同意なくして第三者に自分の代わりに労務を提供させることは出来ない（民法第657条第2項）と規定することで、労働関係は使用者と労働者という2つの当事者の間で直接成立する原則を明確にしている。

しかし、韓国の労働市場では、このような原則から逸脱した『間接雇用』が頻繁に活用されている。『間接雇用』は、直接雇用と対比する概念で、労働者供給¹、労働者派遣²、社内請負³、用役⁴などを包括するための実務上の慣用的用語で、「他人が雇用した労働者を自分の事業に直接編入させたり組み入れて使用あるいは利用する雇用」⁵と言える。

労働問題において、間接雇用、特に社内請負は、韓国社会の重要な争点だ。社内請負問題を見る労使の認識は明確に分かれる。経営側は、正規職過保護の状況の下で、人材運用のフレキシビリティの向上、費用負担緩和を通じた競争力確保のために社内請負は不可避だという立場だ。それだけでなく、社内請負を規制する場合、企業競争力に否定的な影響を及ぼす。有期雇用と派遣労働者の使用を法律で規制している状況で、さらに社内請負まで制限するのは不当であり、社内請負問題は元請けと下請けの間の公正取引問題として解決するのが望ましいと主張している。一方、労働界は、社内請負は事実上、

¹ 「労働者供給」とは、労働者供給契約に基づいて労働者を他人に使用させることで、韓国国内の労働者供給事業は、労働組合だけが可能だ（職業安定法第2条の2）。

² 「労働者派遣」という派遣事業主が労働者を雇用した後、その雇用関係を維持しながら労働者派遣の内容に基づいて使用事業主の指揮命令を受けて使用事業主のために労働に従事することを意味する。（勤労者派遣法第2条）。

³ 「社内請負」とは、元請事業者から業務を請負ったり業務の処理を受託した事業者が自分の義務を履行するために発注者の事業場で該当業務を遂行すること（「社内請負労働者の労働条件保護ガイドライン」、'11.7.18.）または、元請事業者の事業場内で下請事業者が元請事業者から請負または委任を受けた業務を独立的に遂行すること（社内請負労働者保護などに関する法律制定案、イ・ハング議員発議第2条）を指す。

⁴ 「用役」とは、取引の対象が商品でなくサービス（用役）で、用役業者に一定の業務を任せて遂行させる形で、取引の対象が清掃・警備などのサービスだという点で請負・委任と区別して称しているが、その実質は民法上、請負、委任に該当する。

⁵ カン・ソンテ、「今何故使用者なのか」、『労働法研究』第24号、ソウル大学校労働法研究会 2008、6ページ。

偽装請負に過ぎないとし、社内請負を撤廃し、社内請負労働者を正規職にすべきだとしている。これに基づき、元請事業主に実質的かつ支配力のある使用者としての責任を付与する根本的な法制度改善及び政策を要求する。

このような状況の下で、本稿では社内請負の現状を調べ、社内請負問題を取り巻く今後の政策課題を確認する。

II. 社内請負の状況

1. 社内請負の活用規模

社内請負は、自動車、電子、流通そして造船産業など主要産業で多様な形で広範囲に活用されていることが知られている。にもかかわらず、社内請負の活用規模を示す正確な資料を探すのは容易ではない⁶。社内請負に関する統計庁の調査統計は存在せず、雇用労働部が勤労監督官を活用し非定期に実施した調査結果があるのみだ。

雇用労働部は、2008年、2010年、2012年の3回に渡り300人以上の企業を対象に事業場の雇用実態を調査した。2008年、雇用労働部が1,763の事業場195万7,000人を対象に調査したところ、社内請負を活用している事業場および社内請負の労働者数は、962カ所（54.6%）、36万8,000人（21.8%）だった。2010年の1,939の事業場182万4,000人を対象に調査した結果では、社内請負を利用した事業場が799カ所（41.2%）、社内請負労働者は32万6,000人（24.6%）だった。また、2012年の1,895の事業場198万6,000人を対象にした調査によると、同事業場は1,167カ所（61.6%）、同労働者は38万9,000人（19.6%）だった。

表1 雇用労働部調査による社内請負の活用規模

（単位：カ所／人）

年度	300人以上の事業場		元請け		社内請負	
	会社数	労働者数	会社数	労働者数	会社数	労働者数
2012年	1,895	2,202,078	1,167 (61.6%)	1,597,781	8,515	388,661 (19.6%)
2010年	1,939	1,823,720	799 (41.2%)	1,000,108	8,529	325,932 (24.6%)
2008年	1,763	1,956,556	962 (54.6%)	1,315,405	10,713	367,591 (21.8%)

注) 2010年の資料の内、雇用保険DBから重複を除いた会社数は1,845カ所、このうち社内請負を活用している会社数は778カ所（42.2%）で、社内請負労働者は32万3,000人（元請け・下請労働者対比24.7%）。

資料出所：雇用労働部、間接雇用実態及び政策課題、2013、12ページ

⁶ 一方、統計庁が作成する経済活動人口調査勤労形態別付加調査（以下、「経活付加調査」）では、派遣労働者と用役労働者の数を把握している。2015年3月经活付加調査によると、派遣及び用役労働者は84万8,000人で、全賃金労働者の4.5%を占める。この内派遣労働者は19万1,000人で、全体賃金労働者の1.1%、用役労働者は65万7,000人で全体賃金労働者の3.5%となっている（統計庁、2015年3月经済活動人口調査勤労形態別付加調査結果、4ページ）

雇用労働部の2012年の調査結果をより具体的に見てみると、社内請負労働者(38万9,000人)の内、生産業務に従事している社内請負労働者は、18万1,000人(46.7%)、清掃・警備・施設管理に従事しているのは10万7,000人(27.5%)、その他の物流・販売などに従事しているのは10万人(25.8%)だった。そして、業種別には、製造業(518カ所)の場合、社内請負を活用している事業場は442カ所、社内請負労働者は23万8,000人(全体社内請負労働者の61.1%)で、この内生産業務に従事している社内請負労働者が17万3,000人で多数を占め、非製造業(1,377カ所)の場合、社内請負を活用する事業場は725カ所。清掃・警備・施設管理は主に社内請負を活用(8万1,000人)していて、特に運輸業、保険業及び専門科学技術サービス業で多く活用していることが分かった。

社内請負の活用状況に関する雇用労働部の調査結果は、2014年から施行されている雇用形態公示制の結果とも概ね同様と言える。雇用形態公示制は、企業が年1回、事業で活用している労働者の雇用形態を公示する制度で、非正規職と社内請負の拡がりによる労働市場の二重構造化が進む状況のもと、事業または事業場で活用している労働者の雇用形態を公示し、企業が自律的に雇用構造の改善を促すために導入された。つまり、大統領令で定めた数以上の労働者を活用している事業主に、毎年労働者の雇用形態を公示させ、非正規職を過度に活用している事業主に自律的な雇用構造改善を誘導する制度だ。これを受けて、常時雇用労働者300人以上の事業主は、毎年3月31日を基準(2014年は3月1日基準)に4月30日(2014年は3月31日)まで事業で活用する雇用形態別労働者状況を、所属労働者(労働契約の期間が定められていない労働者、有期労働者、短時間労働者)、所属外労働者(用役、派遣、下請けなど)に区分して記入する。対象事業場3,240カ所の内、3,233カ所が公示に参加(前年比290カ所増加)した2015年雇用形態公示結果によると、全体労働者は459万3,000人で、事業主所属労働者は367万6,000人(80%)、所属外労働者は91万8,000人(20%)であった。

表2 2015年雇用形態公示結果

(単位: 千人、%)

区分	全体労働者数 (A=B+C)							所属外労働者 (C)
	所属労働者 (B=@+⑥)							
	無期 (④)			有期 (⑥)				
	短時間> (①=②+③)	短時間 (②)	短時間 (③)	短時間 (④)	短時間 (⑤)	短時間 (⑥)		
労働者数	4,593	3,676	195	2,834	56	842	139	918
構成比	100.0	80.0	(5.3)	77.1	(2.0)	22.9	(16.5)	20.0

資料出所：雇用労働部、2015年7月1日 報道資料 2015年 雇用形態公示結果、3ページ

表3 産業（業種）別 2005年 雇用形態公示 結果

(単位：個、千人、%)

区分	全体 労働者数 (A=B+C)							所属外 労働者 (C)
	所属労働者 (B=@+ⓑ)							
	無期 (ⓐ)		有期 (ⓑ)					
	短時間 (①= ②+③)	短時間 (②)	短時間 (③)					
計	4,593	3,676	195	2,834	56	842	139	918
農林漁業 鉱工業	2	2	0	1	0	0.2	0	0.2
		(88.1)	(0)	(87.8)	(0)	(12.2)	(0)	(11.9)
製造業	1,571	1,178	5	1,130	1	48	4	393
		(75.0)	(0.5)	(96.0)	(0.1)	(4.0)	(9.0)	(25.0)
電気ガス水道事業	6	5	0.005	5	0	0.2	0.005	1
		(90.3)	(0.1)	(95.7)	(0.0)	(4.3)	(2.1)	(9.7)
下水、 廃棄物 環境復元業	3	3	0.1	2	0	0.4	0.1	0.02
		(99.1)	(2.3)	(85.4)	(0.0)	(14.6)	(15.8)	(0.9)
建設業	419	232	7	110	2	122	5	187
		(55.4)	(3.0)	(47.3)	(1.5)	(52.7)	(4.4)	(44.6)
卸売り及び 小売業	385	297	36	241	12	56	24	88
		(77.1)	(12.2)	(81.1)	(5.1)	(18.9)	(42.3)	(22.9)
運輸業	201	158	1	141	0.2	17	1	44
		(78.2)	(0.6)	(89.3)	(0.2)	(10.7)	(4.1)	(21.8)
宿泊及び 飲食店業	161	132	55	78	20	54	35	29
		(81.9)	(41.8)	(59.3)	(25.6)	(40.7)	(65.3)	(18.1)
出版、映像 情報 サービス業	231	192	4	176	3	16	1	40
		(82.9)	(2.1)	(91.5)	(1.9)	(8.5)	(4.4)	(17.1)
金融及び 保険業	312	259	5	230	0.5	29	4	52
		(83.2)	(1.8)	(88.7)	(0.2)	(11.3)	(14.1)	(16.8)
不動産及び 賃貸業	92	78	4	28	0.2	50	4	14
		(84.4)	(5.0)	(35.6)	(0.9)	(64.4)	(7.3)	(15.6)

専門、科学及び 技術サービス業	105	99	4	86	4	12	1	6
		(94.2)	(4.2)	(87.7)	(4.1)	(12.3)	(4.5)	(5.8)
事業施設管理 及び 支援サービス業	612	589	22	298	8	291	14	23
		(96.3)	(3.7)	(50.6)	(2.7)	(49.4)	(4.7)	(3.7)
公共、国防、 社会保障行政	20	18	0.4	14	0.01	4	0.4	2
		(88.5)	(2.3)	(75.9)	(0.1)	(24.1)	(9.3)	(11.5)
教育 サービス業	190	176	31	96	0.4	80	31	14
		(92.7)	(17.7)	(54.5)	(0.4)	(45.5)	(38.5)	(7.3)
保険業及び 社会 福祉サービス業	180	167	13	129	4	38	10	13
		(93.0)	(8.0)	(77.1)	(2.3)	(22.9)	(27.3)	(7.0)
芸術、スポーツ サービス業	33	24	1	19	0.3	6	1	9
		(72.9)	(4.3)	(77.3)	(1.5)	(22.7)	(13.8)	(27.1)
協会及び団体、 個人サービス業	60	57	6	40	1	17	4	3
		(95.5)	(10.1)	(69.8)	(3.2)	(30.2)	(25.8)	(4.5)
国際及び 外国機関	9	9	0	9	0	0.03	0	0
		(100.0)	(0.0)	(99.7)	(0.0)	(0.3)	(0.0)	(0.0)

資料出所：雇用労働部、2015年7月1日 報道資料 2015年 雇用形態公示結果、9ページ

2. 社内請負の活用実態：規制回避手段としての『偽装請負』

雇用労働部の調査結果によると、社内請負は主な産業で多様な形態で活用されている。⁷

自動車の場合、組立てを含めた車両生産全過程（車体、塗装、組立て、物流、品質管理、清掃、運送など）において元請・下請労働者が業務を遂行する事業場がある一方、主な組立て工程を除いたサブ工程にだけ活用する事業場もある。また、一部の事業場の場合、組立てライン全部を社内請負会社が担当し、元請事業主は直接生産をせず、管理だけを行う場合もある。

造船産業の場合、ほとんどの事業場で船舶建造過程全般において社内請負を活用しているが、一部の中小造船所では、契約、設計及び監督を除いた船舶建造の生産ライン全般を社内請負会社が担当し、元請事業主の労働者は監督業務を行っている場合があるという。

電子産業の場合、大規模事業場では、中核的な技術業務は元請けが行い、単純組立て、

⁷ 以下の内容は、雇用労働部、間接雇用実態及び政策管制、17ページ、130-145ページ参照。

物流、洗浄業務を下請けが担当する場合はほとんどであり、場合によっては下請けの固有技術を活用するケースがある反面、中小企業の場合、社内請負労働者が直接生産業務を行うなど元請労働者と同様の業務を遂行する場合もある。

病院、流通、ホテルなどサービス業種の場合、清掃、駐車、施設管理及び案内業務などの周辺業務に集中している。

鉄鋼産業の場合、ほとんどの会社が様々な工程で社内請負を活用し、元請けが中核業務に集中するために、主に梱包、出荷、運送、物流など単純作業で活用し、資本集約的装置産業の特性上、設備の補填・修理業務に社内請負会社の専門性を活かす場合も多くあるという。

社内請負問題が韓国社会の重要な社会的、政治的議論となった最も根本的な理由のひとつは、元請事業主と下請事業主の間に締結された請負または委任契約が、実は直接雇用または労働者派遣という疑いを逃れるための方法として形式上請負または委任契約が締結されていたり、始めから『偽装請負』を意図しなかった場合でも社内請負契約の履行段階で請負または委任契約が『変質』され運用されるケースが少なくなかった点にある。これは、現代自動車判決⁸、クムホタイヤ判決⁹、GMデウ判決¹⁰及び多数の下級審判決でも確認されており、最近でも多数の企業で『偽装請負』が絶えず問題となっている。

偽装請負とは、請負契約を締結し、受注者が引き受けた業務を遂行するために自分が雇用した労働者を発注者の事業場に投入する形をとったり、実際には発注者が該当労働者を直接指揮命令し使用することで、その実態が直接雇用関係または労働者派遣に該当するケースを意味する¹¹。概念上は、労働者派遣や請負とは区分されるが、請負契約が労務請負のようにサービスの給付を契約の対象としており、また、受注者の労働者が発注者の事業場で使用される場合は、その区別は難しい。

偽装請負は、労働法上の規制を回避するために行われている。労働者派遣法（『派遣勤労者保護等に関する法律』。以下、「労働者派遣法」と訳した）の制定以前の偽装請負が、使用事業主が一般労働法上の責任を回避する意図だったなら、労働者派遣法制定以降の偽装請負は、労働者派遣法上の使用者責任さえも回避するために活用されている。¹² 労働者派遣の場合、使用事業主は、派遣対象業務の制限、派遣期間の制限、差別禁止、労働基準法などの適用に関する特例、罰則など労働者派遣法上の義務を負担しなければならない反面、用役、請負、社内請負等で装った偽装請負の場合は、同一の目的を達成し

⁸ 最高裁 2010. 7. 22. 宣告 2008ドウ4367 判決。

⁹ 最高裁 2011. 7. 1. 宣告 2011ドウ6097 判決。

¹⁰ 最高裁 2013. 2. 28 宣告 2011ド34 判決。

¹¹ チョ・イムヨン、「偽装請負と法的規制」、『民主法学』第19号、民主主義法学研究会、2001、55ページ、チェ・ホンヨプ、「偽装請負に対する労働関係法の適用」、『民主法学』第25号、民主主義法学研究会、2004、336ページ。

¹² カン・ソンテ、「違法の派遣労働と使用事業主の責任」、『労働法研究』第13号、ソウル大学校労働法研究会、2002、174-175ページ

ながらもこのようなリスク負担がほとんどない。従って、派遣対象業務に該当しない業務に労働者を使用する場合、特定の労働者を長期間使用する場合、または労働者派遣法が許容する最大許容期間以降もその労働者を継続して使用する場合に、偽装請負が行われる。それだけでなく、労働者派遣が実質的には期間が定められている労働契約に対する代替手段的な性格を持っている点を考慮すれば、偽装請負による間接雇用規制の回避は、同時に有期労働に対する規律の回避を意味することになる。現行の規律体系の完結性や実効性は別の議論とするとしても、現行規律の適用までも回避しようとする偽装請負に対する適切な規制が行われないのなら、労働関係法規の存立基盤自体が崩れてしまう。¹³

社内請負の法律的判断が問題となった多くの事件で、労働者側は2点を主張する。1つは、元請事業主と下請事業主の間に締結された契約は、『偽装請負』なので元請事業主と下請労働者の間に直接労働関係が成立するという点で、もう1つは、もし、元請事業主と下請労働者の間に直接労働関係が成立しなかったとしても、『違法派遣』に該当するため、元請事業主が派遣法に基づいた直接雇用とみなすか、また、直接雇用の義務責任を負わなければならないということになる。労働者側の主張に基づいて、裁判所も元請事業主と下請労働者の間に『黙示的労働契約関係』が成立しているかを判断し、これが認められない場合、派遣法が適用される労働者派遣に該当するのかを判断する。そして、最近の最高裁の判決によると、裁判所は労働者派遣であるか否かを判断するにおいて、次のいくつかの原則に基づいてこれを判断する。¹⁴ 第1に、『実質判断の原則』に基づいて判断する。「派遣法の適用を受ける労働者派遣に該当するか否かを当事者がつけた契約の名称や形式にとらわれず、(…)その労働関係の実質(実態)によって判断すべき」ということだ。『実質判断の原則』は、「労働基準法上の労働者に該当するか否かを判断するにおいては、その契約が民法上の雇用契約であれ或いは請負契約であれ、その契約の形式に関係なく実質(実態)において労働者が事業または事業場に賃金を目的に従属的な関係で使用者に労働を提供したのかを持って判断」¹⁵しなければならないという、最高裁が労働者性の有無の判断において堅持している原則とも相通じている。第2に、労働者派遣に該当するか否かに対する判断基準に関して、労働者派遣と請負契約が相互対比する様々な特徴的判断基準を示した『類型的方法論(Typusmethode oder typologische Methode)』を挙げる。最高裁は、労働者派遣の判断基準として①第三者が当該労働者に対して直接・間接的にその業務遂行自体に関する拘束力のある指示をするなど相当な指揮・命令をしているか、②当該労働者が第三者所属の労働者と同じ作業集団で構成され、直接共同作業を行うなど第三者の事業に実質的に編入したと見ることが出来るのか、③

¹³ 労働三権に基づいた制約など偽装請負を労使関係の安定化目的で活用する場合も一部あると判断される。

¹⁴ 最高裁2015. 2. 26. 宣告2010ダ106436判決；最高裁 2015. 2. 26. 宣告 2011ダ78316 判決、最高裁2015. 2. 26. 宣告2012ダ96922判決；最高裁 2015. 02. 26. 宣告2010ダ93707判決。

¹⁵ 最高裁2006. 12. 7. 宣告2004ダ29736判決。

発注雇用主が、作業に投入される労働者の選抜や労働者の数、教育及び訓練、作業、休憩時間、休暇、勤務態度点検などに関する決定権限を独自に行使するか、④契約の目的が具体的に範囲を限定された業務の履行で確定し、当該労働者が担当している業務が他の所属労働者の業務と区別され、その業務に専門性、技術性があるのか、⑤発注雇用主が契約の目的を達成するために必要な独立的企業組織や設備を備えているのか、という5つの項目を挙げる。これらの判断基準の内、①と②の要素は、労働者派遣であることを積極的に示す特徴である半面、③、④、⑤の要素は、当該契約が請負契約であることを示す特徴である。最後に、労働者派遣であることを確認するには、『総合的判断』が要求される。これは、最高裁が類型的方法に基づいて労働者派遣であることを判断することによる当然の帰結だ。類型的方法では、一定契約類型に該当すると判断するために必須の唯一基準が存在しえないため、該当事件の事実関係がどのような法律関係を表すのかを全体的な観点で評価するしかない。

このような判断方式によると、個別事件に対する能動的対処が可能で、個別事件の具体的妥当性を確保できる反面、個々の判断基準が持つ意味が主要要素であるのか付随的要素であるのか明確でない場合もあるし、また、事件毎に異なる場合もあるので、法的判断の予測可能性が低く法的不安定性の問題を起す可能性があるという批判がある。¹⁶

3. 社内請負と労働市場の二重構造化

一般的に企業が社内請負を活用するのは、いくつかの理由がある。第1に、該当業務を企業が直接運営するのと、外部に委託するのでは、費用の格差が少なくないという点がある。つまり、企業は、社内請負を通じて人件費を節約できる。企業は、下請事業主に一定の金額（請負額）を支払えば済み、労働契約によって発生する使用者として負担すべきリスクは、全て下請事業主が負担することになる。第2に、企業は、社内請負を活用することで雇用の柔軟性を確保することができる。企業の立場からすると、短期的に人材が必要な場合、社内請負を通じて、雇用調整のリスク負担なしで対応することができる。これは、法律上は元請事業主が社内請負労働者の使用者の地位にないためだ。第3に、企業は業務の性格によって社内請負労働者を活用したりもする。企業は間接雇用を通じて熟練または専門的知識や技術を活用することができる。例えば、情報処理装置の構築または維持、新しいソフトウェアの開発のように企業が保有していない専門的な技術が必要とされる場合、社内請負を活用する。こうした業務のために労働者を直接雇用し、熟練のために教育訓練を実施するのは、企業の立場からすると非経済なことになる可能性が高いからだ。¹⁷

¹⁶ キム・ギソン、「労働者派遣の判断」、『労働レビュー』2015年4月号、韓国労働研究院、82ページ。

¹⁷ Hamann, Erkennungsmerkmale der illegalen Arbeitnehmerüberlassung in Form von Scheindienst- und Schinwerkverträgen, Diss. Münster 1995, S. 32.

こうした社内請負活用の理由は、調査結果にもそのまま現れている。雇用労働部の調査によると、社内請負を活用する理由は、業種別及び事業場別に多様だが、人件費節約、人材活用のフレキシビリティ確保、業務性格などが共通の理由となっている。

表4 用役／社内請負の活用理由

	用役／社内請負活用理由		製造業		サービス業	
	事業体数	割合	事業体数	割合	事業体数	割合
人件費節約 (コスト削減)	1,538	27.6	773	28.9	758	27.3
雇用柔軟性(一時的需要、 一時的空席、退職代替、 雇用調整容易)	1,580	28.4	913	34.1	621	22.4
業務性格(充員が難しい、 熟練度が必要、忌避業務)	2,238	40.2	920	34.4	1,264	45.5
定員凍結	200	3.6	66	2.5	132	4.8
その他	16	0.3	3	0.1	4	0.2

資料出所：雇用労働部、間接雇用実態及び政策課題、2013、15ページ

反面、こうした社内請負の活用理由は、社内請負労働者に否定的な効果をもたらす。社内請負の拡大は、労働市場二重構造化の1つの側面とも言える。

元請労働者と下請労働者の間で業務が異なる場合、これを不合理な格差として判断するには限界があるが、元請事業主の労働者と下請事業主の労働者の間には相当な賃金格差がある。雇用労働部が2011年及び2012年に社内請負を活用する事業場489カ所(元請け77、下請け412)を対象に調査によると、社内請負労働者の賃金は、元請事業主労働者の64.5～86.5%程度だった。基本給及び法定手当での格差は比較的少ないが、賞与金及び特別給与などでは格差が大きいことが分かった。

表5 業種別元請・下請労働者賃金比較

年度	業種	区分	賃金		賃金項目別格差 (%)				
			賃金	下／元 (%)	基本給	法定手当て 1)	賞与金 2)	その他手当て 3)	特別給与 4)
2011年調査	自動車	元請	43,236	72.3	80.6	83.5	80.8	78.0	72.2
		下請	31,249						
	造船	元請	43,114	78.2	111.0	165.0	51.3	48.7	58.8
		下請	33,722						
	電子	元請	29,348	77.6	68.5	115.5	47.0	105.9	31.5
		下請	22,787						
	サービス	元請	30,903	68.1	93.2	201.0	20.4	42.2	43.0
		下請	21,056						
2012年調査	鉄鋼・金属製造	元請	42,559	64.5	93.2	92.2	25.0	120.6	22.5
		下請	27,456						
	機械・電気装備製造	元請	38,057	65.5	96.6	120.6	26.1	36.8	15.0
		下請	24,923						
	公業団地地域	元請	30,055	86.5	102.3	84.2	61.1	76.0	30.7
		下請	25,989						

1) 法定手当て：時間外、夜間、休日勤労手当

2) 賞与金：団体協約、就業規則、勤労契約または慣行上定期的、一律的に支払う金品

3) その他の手当て：法定手当てを除いた通常的に支払われる諸手当（家族手当、勤続手当など）

4) 特別給与：非定期的に支払われる金品（成果賞与金など）

資料出所：雇用労働部、間接雇用実態及び政策課題、2013、28-29ページ

加えて、社内請負労働者は、常に雇用不安定のプレッシャーの下で業務を行っている。社内請負労働者の勤続期間は、正規職労働者に比べて相当短い。雇用労働部の2011年及び2012年、社内請負を活用している事業場 489カ所（元請 77、下請 412）の元請・下請労働者平均勤続年数を調査した結果によると、元請事業主労働者の勤続年数は、4.1～15.2年に対し、下請事業主労働者の勤続年数は、2.5～3.7年ということが分かった。調査結果によると、業種別には、造船及び鉄鋼・金属製造の場合、元請事業主労働者の勤続年数が社内請負労働者より5倍長く、自動車及びサービス業では3倍くらい長いという調査結果だった。

表6 業種別元請下請労働者平均勤続年数

年度	業種	平均勤続年数（単位：年.月）		
		元請	下請	下請／元請（％）
2011年 調査	自動車	11.5	3.7	32.2
	造船	15.2	3.3	21.7
	電子	6.6	3.0	45.5
	サービス	7.8	2.7	34.6
2012年 調査	鉄鋼・金属製造	14.7	3.2	21.8
	機械・電気装備製造	14.6	3.7	25.3
	工業団地地域	4.1	2.5	61.0

資料出所：雇用労働部、間接雇用実態及び政策課題、2013、31ページ

4. 社内請負と労災

雇用労働部の『2013年労災発生状況』によると、2013年労災で負傷したり亡くなった人の数は9万1,824人だった。年間労働者数1万人当たりの死亡者数の割合は、全労働者数1,544万9,228人の内、労災による死亡者が1,929人と、1.25%であった。労災死亡率をOECD加盟国と比べてみると、トルコ、メキシコに次いで3番目に高い。韓国の労災と死亡事故の特徴は、50人未満の小規模事業で発生するケースが多いという点だ。また、零細小規模事業の場合、労災を隠蔽したり申告（通報）に消極的な傾向があるという点を勘案すると、労災発生率は実際には更に高い可能性がある。¹⁸

企業が推進してきた社内請負の積極的な活用戦略は、労災の発生にも影響を及ぼしている。具体的な統計としては確認されていないが、元請事業主に直接雇用された正規職の労働者に比べて、一般的に外注化された業務を遂行する間接雇用労働者の労災発生比率が高いという。¹⁹ 外注化された業務の場合、有害・危険作業など、適正な遂行にはかなりの専門知識が必要な場合が多いにも関わらず、業務委託を受ける下請事業主は零細企業が多く、その上、下請事業主の立場からすると下請けの業務が遂行される元請事業場は自分の事業場ではないので、独自で作業環境を改善する余地が少ないという点も指摘できる。また、元請事業主の正規職労働者と比べて、業務による労災の危険性について正確な情報を受けていないケースが多いのも理由の1つだと言える。最近発生している火災、爆発、リークなどによる大型死亡事故の被災労働者のほとんどが下請会社所属

¹⁸ ネイル新聞、「労災届出より隠蔽の方が利益...対策急務」2013.7.9.p.17.

¹⁹ Otten, "Arbeitssicherheit beim Einsatz von Fremdfirmen," Die Berufsgenossenschaft, 2010, S. 114.

の社内請負労働者である。²⁰

Ⅲ．社内請負の政策課題

1. 『偽装請負』の明確化

社内請負問題が韓国社会の重要な政治争点として浮上し、19代国会が始まると社内請負問題を解決するために各政党から様々な法律案が発議された。これと関連し、政府与党は、社内請負に対する問題解決方式として「社内請負労働者保護などに関する法律(案)」(イ・ハング議員代表発議)を提案した。

この法律案は、社内請負労働者の労働条件などに関する基準を作ることによって事業場内の非合理的な差別を是正し社内請負労働者の雇用安定及び労働条件の改善を図ることを目的としている(案第1条)。

このため、元請事業主と下請事業主は、社内請負労働者の労働条件(社内請負労働者が従事する業務内容、労働時間、休日・休暇、延長・夜間労働など)を含む社内請負契約を書面で締結するようにし(案第4条)、元請事業主が社内請負契約を解除する時は、60日前に下請事業主に通知しなければならない、社内請負労働者の労働組合活動を理由に契約を解除することはできない、とする(案第5条)。

社内請負労働者の雇用安定のため、元請事業主は社内請負契約が解除され下請事業主が交代した場合、業務の連続性があれば、特別な理由がない限り雇用及び労働条件が維持されるようにすべきであり(案第6条)、元請事業主は労働者を新規採用する場合、職場の情報を下請事業主と社内請負労働者に提供し、社内請負労働者の適格者が優先採用されるように努力しなければならない(案第20条)。

元請・下請労働者間の不合理的な差別を禁止するために、元請事業主と下請事業主は社内請負労働者であることを理由に元請事業主の事業内の同種または類似した業務を遂行する労働者に比べて差別的待遇が出来ないようにし、社内請負労働者は差別的待遇を受けた場合、労働委員会にその是正を申請出来るようにする。また、元請事業主と下請事業主の故意または反復的差別行為については、労働委員会が社内請負労働者の被った損害額の10倍以内で懲罰的な金銭補償命令をできるようにする(案第7条)。また、元請事業主と下請事業主が差別的待遇をした場合、雇用労働部長官がその是正を要求出来るようにし、元請事業主と下請事業主が是正要求に応じない場合は差別的待遇の内容を具体的に明示して労働委員会に通報し、労働委員会は直ちに差別的待遇があったかを審理す

²⁰ 社内請負労働者の安全保険と関連し、カン・ソンヒ、「産業安全保健法上社内請負労働者の産業安全と請負事業主の責任」、『労働法フォーラム』第8号、労働法理論実務学会、2012、ノ・サンホン、「産業安全保健法上社内請負に関する事業主責任」、『労働法論叢』第25号、韓国比較労働法学会、2012参照。社内請負において請負事業主の義務及びその司法上の効力に関してはカン・ソンヒ、チョン・ジンウ、「社内請負労働者に対する請負事業主の安全配慮義務と産安法上安全保護措置義務」、『高麗法学』第64巻、高麗大学校法学院、2012参照。

ることとし（案第8条）、雇用労働部大臣は拡張した是正命令を履行する義務がある元請事業主と下請事業主の事業または事業場で当該是正命令の効力が及ぶ労働者以外の社内請負労働者に対して差別的待遇があったかを調査し、差別的待遇がある場合には、その是正を要求出来るようにし、確定した是正命令の効力が拡大するようにする（案第9条）。

社内請負労働者の労働条件を補償・改善するために、元請事業主は請負契約締結の際に社内請負労働者が元請事業主の雇用する同種または類似した業務を遂行する労働者に比べ差別のないよう適切な請負代金を保障すべきで（案第17条）、元請事業主の帰責事由で社内請負労働者に賃金を支払うことが出来ない場合は、元請事業主は下請事業主と連帯して責任を負う（案第18条）。また、元請事業主は社内請負労働者の苦情処理のため、苦情処理担当者を指定しなければならず、社内請負労働者代表を労使協議会に参加させるようにする（案第21条）。

社内請負労働者保護法律（案）の趣旨自体を否定するわけではないが、この法律（案）は問題解決の中核的事項から外れているという点で本質的な解法とは言えない。社内請負労働者法律（案）の最大の問題点は、社内請負労働者を『派遣労働者に類似した者』に準じて保護するものの、違法派遣に対する論争を封鎖するものだという疑いを避けることが難しい点にある。社内請負労働者保護法は、『派遣労働者に類似した者』に関する法律でまとめることができ、社内請負労働者保護法は、2000年代の初めから議論された特殊形態労働従事者を『労働者に類似した者（*arbeitnehmerähnliche Person*）』または『労働者に準ずる者』という概念を新設し第3の領域を作り保護するという方策と似ている。にもかかわらず、特殊形態労働従事者に対する保護についての論議と社内請負労働者保護法は本質的な違いがある。特殊形態労働従事者に対して第3の領域を作って保護するという論議では、特殊形態労働従事者に基本的に労働法上の一部保護を与え、これとは別に彼らが自分の労働者性を法的に扱うことができる余地を開いた形であった。しかし、社内請負労働者保護法は、社内請負労働者を差別的待遇禁止などを通じて『派遣労働者に類似した者』に準じて保護するものの、社内請負を違法派遣として扱える余地を大幅制限しているという点で決定的な違いがある。例えば、社内請負労働者法は労働時間、休憩時間、休日・休暇、延長、夜間、休日労働など労働条件に関する事項を社内請負契約の内容に含めるようにしているが、これは判例によると違法派遣を表する要素に該当する。このような点で、社内請負労働者法は、元請事業主が社内請負労働者の労働提供に影響力を行使できることを明文化することにより、社内請負による違法派遣論争を弱める結果となりえる。

思うに、社内請負問題に対する優先的政策方向は、労働法上の使用者責任を回避する違法派遣形態である社内請負問題を解決するため、派遣と請負の区分を明確にすることから出発することが望ましい。社内請負労働者を労働者派遣の派遣労働者と同じ形で活用することに対して、その実質的な労働者派遣責任を付加することが妥当だ。現実の「違

法」を放置した「法治」はないという点で、派遣と請負の判断基準を法律で制定することを検討する必要がある。

2. 社内請負に対する規律

社内請負の活用は、グローバルマーケットの競争及び経営環境の変化への対応という点で不可避だという主張があるが、社内請負は2つの側面で労働者に重大な影響を及ぼす。

まず、先述のように、社内請負労働者は、直接雇用された労働者に比べ劣悪な労働条件の下にあるだけでなく、雇用不安定性も大きい。社内請負の拡大は、労働市場の二重構造化を固定・加速化する可能性が高い。職場という側面からみると、社内請負の場合、元請事業では当該業務の職場（ポスト）が消えて、下請会社では新規雇用が行われるが、これを完全に「ゼロサム」と評価することは難しい。雇用及び適正労働条件が保障されていた「良い」職場のほとんどがこのような保障されない「悪い」職場に変わっている。下請労働者は、元請事業主の労働者と比べて賃金など労働条件において相対的に劣悪な待遇で、下請・請負契約満了による下請会社の交代の際は、深刻な雇用不安などを抱えることになる。このような点で違法派遣に対する問題解決を前提に、適法な枠組みの中で行われる下請けの場合も下請労働者の無分別な外注化を適切に防止し、下請労働者に一定の社会的保護を保障する方向に設定する必要がある。こうした制度を整える上で考慮されるべき事項は、まず下請労働者の労働条件と関連し下請事業主が、下請労働者が元請事業主に直接雇用され当該業務を遂行していたらこれに対して保障されるべき賃金やその他の労働条件（賞与金及び福利厚生などを含む）を保障するようにし、下請事業主がこれを履行できない場合は元請事業主が下請事業主と連帯責任を負うようにする必要がある。また、社内請負労働者の雇用安定に関する仕組みを整える必要がある。多くの場合、下請会社変更の際に雇用が承継されないことを考慮し、元請会社の変更にも関わらずその業務が廃止されず新しい下請会社によって継続される場合、これを「事業移転」とみなし、労働関係が承継されるようにする必要がある。

一方、企業の社内請負活用は、社内請負労働者だけでなく正規職労働者にも重大な影響を及ぼす。事業内の社内請負労働者が多く活用される場合、企業内の正規職労働者の数は徐々に減少し、これによって労働組合の交渉力が弱くなったり争議行為の効力が半減する可能性がある。社内請負の無分別な拡散を放置する場合、結局これはただでさえ偏重している集团的労使関係の力の均衡を失わせる危険性をはらんでいる。企業の社内請負人材の活用については、集团的労使関係の側面から対応する必要がある。こうした点を考慮し、企業が派遣労働者または下請労働者など間接雇用労働者を活用しようとする場合、当該事業または事業場に従事している労働者の過半数で組織された労働組合がある場合にはその労働組合、ない場合は労働者過半数を代表する者に、これに必要な資料を提示し通知させ、これに対して労働者代表と事前に合意または協議するようにし、

労働者代表に定期的に企業が活用している間接雇用労働者の数、その労働時間及び賃金について情報を提供するなど、労働者代表に一定の権限を与えることを考慮する必要がある。

3. 社内請負労働者の産業安全²¹

産業安全衛生においては、予防が何よりも重要だ。社内請負労働者の産業安全に関しては、まず有害危険作業において請負事業主の責任強化の必要がある。最近韓国で火災、爆発、リークなどの事故が多発している。様々な理由があると思われるが、元請事業主から請負った会社が殆ど零細下請け会社で、下請労働者の産業安全衛生に対する責任能力を持たないにも関わらず、請負った後、元請事業主が形式的にしか監督者の役割を果たさず、安全管理責任を下請会社に転嫁しているという点が大きく作用している。災害危険が大きい危険物質が含まれた請負作業の場合、これに必要な専門的知識と経験を備え持つ会社だけがその業務を遂行できるようにする実質的な制度が必要だ。

また、最近の労災のように、爆発などの恐れがある有害・危険な化学物質を製造したり扱う設備などの修理、改造、清掃などを行う下請会社の労働者は、当該設備などの科学物質有害性・危険性に関する情報を十分に確保していない状態で作業を実施するケースが少なくない。こうした点を考慮して最近改正された産業安全衛生法では、有害・危険化学物質を製造または取扱う設備に対する修理、改造、清掃等の作業を請負う場合、元請事業主が下請事業主などに当該作業についての有害性・危険性、注意事項等の情報提供義務を付加する内容が追加された（産業安全衛生法第29条第5項乃至第7項）。しかし社内請負労働者における産業安全衛生に対するリスクは、実質的に元請事業主の事業に起因するという点、下請会社は元請事業主から受けた情報を評価する能力がない状態で単純にこれを伝えるに留まっている点などを考慮すると、有害危険物質を製造し取扱う社内請負労働者に正確な情報を提供するには、元請事業主が直接社内請負労働者に情報提供義務を負わせ、元請事業主が義務を果たさず社内請負労働者に損害が発生した場合には、元請事業主がこの責任を負うのが妥当だ。これが、危険の生産者である事業主がその支配力の及ぶ事業内の全ての人々に対して産業安全衛生上の義務を負担すべきという原則にも合致することになるだろう。また、同時に、社内請負労働者の安全と衛生を侵害する危険を実質的に生産・支配する者は、元請事業主という点を考慮すれば、元請会社が下請会社の法令順守を指導し、これによる責任も元請会社が一緒に指導する必要がある。

一方、産業安全衛生は、労働者の生命や健康に直結するだけに事業内の労働者の参加を確保することが重要だ。労使自律による労災予防活動活性化には、産業安全衛生委員

²¹ 以下の内容は、キム・ギソン、「社内請負と産業安全保健」、『労働政策研究』第13巻第4号、韓国労働研究院、2013を土台にしたもの。

会の業務範囲と権限を拡大する必要がある。労使の自律的産業安全衛生を確保できるように、現行産業安全衛生委員会の審議議決事項を拡大する一方、委員会が設置されていない事業場では労使協議会による産業安全衛生が確保されるよう、現行協議事項となっている安全保険事項を議決事項にして強化する方策が検討されるべきである。また、事業内の社内請負労働者が選出した代表を労使協議会に参加させ、産業安全衛生に関して労働者及び社内請負労働者の参加を強化する方策を検討すべきだ。