

韓国の労働者派遣法制について

朴 宣 映

はじめに

一 労働者派遣法の立法過程

1. 労働者派遣法の成立
2. 労働者派遣法の制定をめぐる見解

二 派遣労働の現状

三 労働者派遣法の内容

1. 基本的特徴
2. 労働者派遣事業の規制
3. 派遣労働者の保護

おわりに

キーワード：労働者派遣、派遣労働対象業務、均等待遇原則、Positive List、Negative List

はじめに

自己が雇用する労働者を当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて当該他人のために労働に従事させる労働者派遣制度は国ごとにその規制の内容が異なる。派遣労働を全面禁止しているイタリアから自由放任のアメリカまでその形態は多様である。

韓国の場合は、派遣労働を立法の定める条件に適合する限り合法とするという意味では、日本と同様の立場をとっているといえよう。しか

しながら、派遣労働が認められる範囲や派遣期間などの規制内容については、日本と異なるところが少なくない。

日本では、派遣労働の法的問題について、欧米を中心に比較法の見地から様々な研究がなされているが、韓国の派遣労働に関する研究はあまり見られない。それは、韓国で派遣労働に関する法制が1998年ようやく成立したばかりであるからである。日本と法体系や社会的現状が類似している韓国の労働者派遣制度に対する研究は、日本の労働者派遣法制のあり方を検討するうえでも、参考になるといえよう。

韓国の派遣労働の現状と現行労働者派遣法制を紹介する本稿は、そのような作業に一つの素材を提供することを目的としたい。

一 労働者派遣法の立法過程

1. 労働者派遣法の成立

韓国では従来、労働者を雇い入れた者がそれを直接使用せず、雇用上の責任を負わない第三者が労働者を使用する労働者派遣は、労働者供給事業の一形態であるとして禁止されていた⁽¹⁾。それは、労働者派遣が、勤労基準法第8条⁽²⁾が禁止する中間搾取に該当するという理由ととも

(1)ただし、職場安定法による一部の労働組合に対しては例外的に労働者（組合員）供給事業が認められてい

る（職業安定法第十九条、第三三条、同法施行令第三三条第二項第一号）また、警備用役法第二条及び第

に、雇用の不安定化や使用者責任の不明確化など、労働者の生存権保障というに加え労働法の理念に照らして多くの問題を含んでいるからであった⁽³⁾。

ところが、こうした規制にもかかわらず、1980年代後半から、産業構造と労働市場の変化を背景に派遣労働者が急増するようになり、派遣労働者の劣悪な労働条件や派遣事業主による中間搾取は深刻な社会問題になっていた。

韓国政府は、そうした背景のもとに「派遣労働を使用する企業が増えてきたが、労働者派遣が違法であるため、派遣労働者の権益を保護しがたく、企業が労働力を弾力的に活用することに障害にもなるため、労働者派遣制度を法制化することによって、派遣労働者の労働条件を改善し、企業の労働力管理の弾力性を高める」⁽⁴⁾ことを目的として、1993年から労働者派遣法の制定を試みはじめることになった。しかし、1993年の試みは、労働組合側の反対が強く立法化には至らなかった⁽⁵⁾。また、韓国で労働法が制定されて以来、最大規模の大幅な改正が行われた1997年にも労働者派遣法の制定は達成されな

かった⁽⁶⁾。

しかし、1997年の韓国の経済危機は、IMFの救済金融支援を必要とする事態になり、韓国政府はIMF側の要求である労働市場の柔軟性を高めるための措置の一つとして、1998年2月中に労働者派遣制度導入を推進した。こうして、労・使・政代表と構成された「労・使・政委員会」による合意を経て、1998年2月に労働者派遣法（正式名称「派遣労働者保護に関する法律」）が成立した（同法は1998年7月1日より施行されている）。

2. 労働者派遣法制定をめぐる見解

労働者派遣法はその成立に至るまで労働者代表、使用者代表及び政府の間に激しい見解の対立があった。労働者派遣法の制定をめぐる労・使・政の見解をみるとつぎのとおりである。

まず使用者側は派遣労働者の増加は市場競争の激化、技術革新、労働者の価値観の変化に伴う必然的な結果であるという認識のもとに、企業の競争力の強化や雇用の柔軟性を高めるためには労働者派遣事業の適正な運営に関する法

ㄱ 四条による警備業務、公衆衛生法第四条第二項による掃除業務については労働者供給事業が許容されている。

なお、以下参照した韓国の文献についてはその題名は筆者が訳した日本語で著者の名前はカタカナで表記する。また「勤労」の訳は「労働」とする。

(2) 勤労基準法第8条は「何人も法律に基づかない限り、営利と他人の就労に加入して中間人として利益を得てはならない」と中間搾取を禁止している。

(3) 西谷敏・脇田滋編『派遣労働の法律と実務』労働旬報社、1987年、38頁以下参照。

(4) 「経済危機克服にむけての労働関係法制定法案および改正の方案」労働部、1998年2月7日報道資料。

(5) 政府は1993年10月「労働者派遣事業の適切な運営および派遣労働者の保護に関する法律」を作成、国会に提出したが、労働組合側の反対によって制定が留保された。1993年の派遣法案は以降、政府案の基礎となる。

(6) 1996年労働関係法改正のために作られた「労使関係改革委員会」では、労働者派遣法に対する議論がなさ

れたが、合意には至らなかった。むしろそこでは、派遣労働の実態に関する使用者側と労働組合側の認識の相違が確認されただけであった。労使関係改革委員会の公益委員らは派遣労働に関する実態調査と論議を行って1997年中に立法を推進することを決定し、これは政府の方針となった。1997年、労働者派遣法の立法化が再び議論されたが、労使間の合意には至らず、公益委員案が提示されるにとどまった。公益案は具体的に条文化されたものではなく、法制定の方法のみをまとめたものであった。公益案は、まず派遣業務に対しては派遣労働が許容される対象業種及び職種を特定範囲と制限し、雇用促進と労働力受給の必要性を考えてその範囲を適切に調整することとしている。また、派遣期間については企業が派遣労働者を実際に正規労働者のように長期活用しようとするのを防止できるように派遣期間を一定限度で制限するというものであった。

労使関係改革委員会、『労使関係白書』1998年、442頁以下参照。

律を早く制定するべきであると主張した。また法制定の方角については次の3点をあげている。第1に、労働者派遣法は派遣労働者、派遣元企業、派遣先企業等の各当事者の権利と義務、責任規定に重点をおき、とくに派遣先企業の責任は労働環境に限るものとし、その他のすべての責任は派遣元企業に付加すべきであること。第2に、派遣業務の対象、派遣契約期間等は需要と供給の市場原理にしたがって決定されるべきである。派遣対象業務は原則的に自由化の方式を採用し、例外として適用対象禁止業務のみを規定すべきである（Negative list）こと。第3に、政府の規制や監督技能は必要最小の範囲にとどまり、出来る限り民間自律技能によって処理されるべきであるということである。

一方、政府は、労働者派遣が違法であるため、派遣労働者が無権利状態に置かれているという判断のもとに、次の4点を労働者派遣法制定の理由とした。第1に、労働者派遣法の制定は勤労基準法、産業安定保健法上の使用者責任を明確にすることになって派遣労働者の權益が保護されること。第2に、一定の資産と施設をもつ者だけが許可をうけ、派遣事業をすることができるから、派遣事業の健全な育成・発展が保障されること。第3に、専門職従事者および家庭または健康上の理由などで、一時的就業を望んでいる中高齢失職者と女性に非正規就業機会を提供することになって、職業選択の幅が広くなり、雇用が拡大されること。第4に、労働力管理の柔軟性が高くなって、企業の競争力が強化できるということである。

これに対し、労働組合側は次の4点をあげて労働者派遣法の制定それ自体に反対した。第1に、労働者派遣法の導入は従来の正規職代替を

拡大させ、全体労働者の労働条件の低化と雇用不安をもたらすため、労使関係が不安定になる可能性が高いこと。第2に、労働者派遣制度では企業内に常時雇用と派遣労働が一緒に存在するため、労働組合の団結力を弱体化させること。第3に、事業主は職業訓練を実施して技能人力を確保せずに、派遣労働者を使用することによって、必要労働力を代替する。それによって、労働者には職業訓練の機会が少なくなること。第4に、従来の違法労働者供給事業に対する是正措置とともに公共職業紹介の拡充などの改善措置がなされないままに労働者派遣法を導入するのは、従来の派遣労働者に対する中間搾取や無権利を容認することになるということである⁽⁷⁾。

以上のように労働者派遣法制定とその基本方角に対する労・使・政の見解の対立は1998年1月の「労・使・政委員会」の構成以降にも続いた。しかし、このような見解の対立は同年2月6日の「労・使・政大妥協」を経て、2月14日国会で「派遣労働者の保護等に関する法律」案が通過し、労働者派遣法が成立した。

二 派遣労働の現状

韓国では、1980年代以降現在まで派遣労働者の数は、一貫して増加傾向を続けている。1992年の統計庁「総事業体統計調査報告書」では、2772人であったのに対し、1996年には、22万5千人⁽⁸⁾に急増し、賃金労働者全体の3.75%を占めるに至った。この割合は日本の0.8%（1996）やドイツの0.3%（1993）に比べきわめて高い。

派遣労働に関する最近の実態調査の結果をみると次のようである。ジョン氏の調査によると（1997年）、労働者派遣事業の事業所は3954（30

(7)「労働者派遣制度の改善方角（案）」労使関係改革委員会案件、1997年12月。

(8)韓国経済新聞、1997年10月2日。

人以上の規模）であり、派遣労働者数は23万人となっている。職種別派遣労働者数をみると、製造業の直接生産（27.8）、製造業の生産補助（27.0%）、事務（10.6%）、単純労務（10.8%）など、半数以上が製造業に派遣されていることが明らかになっている。一方、専門職は2.9%にとどまっている。したがって多くの場合、恒常的な業務に派遣労働者を使用していることがわかる。派遣労働を使用する企業は製造業が58.4%、サービス業が17.2%、金融保険業が9.5%などとなっており、派遣労働者を使用する目的は補助的業務・特定時間帯が36.5%、臨時的業務・欠員補充が25.3%、賃金費用の節減が9.2%、特別な知識・技術が必要が13.3%、労使紛糾予防が3.9%、解雇の容易が1.8%になっている⁽⁹⁾。

派遣労働の供給側の意識については、民主労働組合総連合が実施した「就業形態の変更希望に対する実態調査（1996）」によれば、派遣労働を選択した理由の64.7%が「正社員として働けるところがないから」と答えており、「労働時間の自由」や「専門的資格・技術の活用」は2.9%と5.9%にとどまっている。「変更希望就業形態」については「正規職」が86.8%になっており、「就業形態の変更希望の理由」に対しては「将来性がないから」が52.8%、「雇用が不安定であるから」が32.2%になっている。

また、ユン氏の「派遣勤労者、派遣業体及び派遣勤労者使用業体実態調査」によると派遣労働者の労働条件はつぎのとおりである。派遣労働者の週平均労働日数は5.9日であり、平均労働時間は58.2時間と正規労働者の週平均労働時間である47.4時間（1994年平均）より21%以上長時間労働していることが分かる。しかし、

このように長時間働いているにもかかわらず、派遣労働者の賃金は正規労働者の60.3%にとどまっている。特に、女性の場合は月給総額が男性派遣労働者の70%になっており、労働時間も男性より16%長く、その労働条件はきわめて劣悪である⁽¹⁰⁾。

以上の実態調査の結果によれば、韓国の派遣労働者は半数以上が製造業に派遣されており、その労働条件は正規労働者と比べきわめて劣悪であることが明らかになっている。また、派遣労働を選択した理由の半数以上が正社員として働けるところがないからと回答しており、選択が非自発的であることがうかがえる。

三 労働者派遣法の内容

1. 基本的特徴

ここでは、労働者派遣法制の詳細な紹介に入る前に、韓国の労働者派遣法制の基本的特徴を示しておきたい。

1998年制定された韓国の労働者派遣法は「労働者派遣事業の適正な運営を図り、派遣労働者の労働条件等に関する基準を確立するとともに派遣労働者の雇用安定と福祉の増進に資し、労働力受給を円滑にすること」を目的としている。すなわち、同法は労働者派遣事業を法的に認知することと引き換えに、それに一定の法的規制を課することにより、派遣労働者の保護を目的としている。この目的にしたがって、同法は、第1章（総則）、第2章（労働者派遣事業の適正な運営）、第3章（派遣労働者の労働条件）、第4章（補則）、第5章（罰則）の全46条項で構成されている。

これらの規定のなか、韓国の労働者派遣制の

(9) ジョン・インス『派遣労働の実態と政策課題』韓国労働研究院、1998年、7頁以下参照。

(10) ユン・ジンホ「雇用調整と労働組合の対応」『産業労働研究』1996年、38頁以下参照。

特徴として、あげられるのは次の3点である。
第1に、派遣労働対象業務の範囲である。韓国の労働者派遣法は、労働者派遣対象業務を常時的許容業務と一時的許容業務に分けて、前者についてはPositive list方式を後者については、Negative list方式を並行している。常時的許容業務の場合は、製造業の直接生産工程を除いて、専門知識・技術或いは経験などを必要とする業務として施行令に定められている業務のみが派遣の対象となり、一時的許容業務、すなわち出産・病気・怪我などで欠員が生じる場合、又は一時的・間歇的に労働力を確保する必要がある場合は、絶対禁止業務を除いてすべての業務が派遣労働の対象とされている。

第2に、派遣労働者の保護規定である。韓国の労働者派遣法は、基本的に日本のように派遣元と派遣先に使用者責任を配分することにより派遣労働者の保護を達成しようとしている。しかし、韓国の場合は、派遣元と派遣先は派遣労働者が派遣先の事業内の同一業務を遂行する労働者と比べ不当に差別的待遇を与えないことが義務づけている。すなわち、派遣労働者と正規労働者の間に「均等待遇」原則が定められている。

最後に、労働者派遣事業に対する規制内容である。韓国では、労働者派遣事業をしようとする者は労働部長官の許可が必要とされている。しかし、その雇用形態に対する規制はなされていない。すなわち韓国は日本のように、派遣労働者の雇用形態を「常用型」と「登録型」と区分して、登録型を含む一般労働者派遣事業については許可制、常用雇用型のみで行われる特定労働者派遣事業については届出制とする区分を採用していない。すなわちその雇用形態が「常用型」であれ「登録型」であれ「募集型」であれ労働者派遣事業は、常時5人以上の労働者（派遣労働者は除外）を使用する事業あるいは事業所として雇用保健、国民年金、産業災害補償保険および医療保険に加入し、1億ウォン以上の資本金と66㎡以上の面積をもつ事務室を有するという条件をそろえれば、労働者派遣事業をすることができる。

以下では、これらの仕組みをより詳しく紹介することにする。

2. 労働者派遣事業の規制

1) 派遣労働対象業務

労働者派遣法によれば、派遣対象業務は絶対禁止業務と許容業務とに分かれ、許容業務は常時許容業務と一時許容業務とに分かれている。

まず、絶対禁止業務とは、労働者派遣を行うことも派遣労働者を使用することもできない業務をいう（第5条第2項但書）。同法は、弊害が予想される建設工事現場で行われる業務（第1号）、各種法規による荷役業務として職場安全法第33条の規定によって労働者供給事業許可をうけた地域の業務（第2号）、船員法第3条の規定による船員の業務（第3号）、産業安全保険法第28条の規定による有害・危険な業務（第4号）、その他労働者保護などを理由として労働者派遣事業の対象としては適切ではないと大統領令で定める業務（第5号）に限って、労働者派遣を禁止している⁽¹¹⁾。一方、同法第4条第2項但書には明示されていないが、公衆衛生ま

(11)労働者派遣法の施行令第二条によれば、①粉塵作業をする業務、②産業安全保健法第四四条の規定による健康管理手帳の交付対象業務、③医療法第二条の規定による医療人の業務および同法第五八条の規定による

看護助務士（看護補助）の業務、④医療技士等に関する法律第三条の規定による医療技士の業務、⑤旅客自動車運輸事業法第二条第三号に規定による旅客自動車運輸事業の運転業務、⑥貨物自動車運輸事業法第二条

た公衆道德上の有害な業務も絶対禁止業務に該当すると解されている。

つぎに、常時許容業務とは、派遣元は常時的に労働者派遣事業を行うことができ、派遣先は期間制限の範囲内で派遣労働者を常時的に使用することができる業務をいう。製造業の直接生産工程業務を除いて、専門知識・技術あるいは経験などを必要とする業務として大統領が定める業務（Positive List方式：第5条第1項）がこれに該当する⁽¹²⁾。

最後に、一時許容業務とは、派遣先の事業または事業所で一時的な人員不足などを解決するためにその目的の限度内で派遣労働者を使用することができる業務をいう。すなわち、出産・病気・怪我などで欠員が生じる場合、または一時的・間歇的に労働力を確保する必要がある場合は、絶対禁止業務を除いたすべての業務が派遣労働の対象になる（Negative List方式：同条第二項）。一時許容業務の場合には、派遣労働者を使用しようとする使用者は、当該事業または事業所の労働者代表（労働者の過半数を組織する労働組合がある場合にはその労働組合、労働者の過半数と組織した労働組合がない場合には、労働者の過半数を代表する者）と事前に誠実に協議しなければならない（同条第3項）。以上のように、同法は派遣対象業務を専門知識・技術・経験などの分野については Positive List 方式（許容された業務以外には禁止を原

則とする方式）を、一時的・間歇的な業務に対しては Negative List（禁止された一部の業務以外は原則として許容する方式）を採用している。

2) 派遣労働者の使用制限

労働者派遣法によれば、労働者派遣許容業務に該当しても、労働者派遣および派遣労働者の使用ができない場合が規定されている。第一に、派遣元は争議行為中である事業場にその争議行為によって中断された業務の遂行のために労働者を派遣してはならない（第16条第1項）。派遣元がこれに違反する場合、1年以下の懲役または1,000万ウォン以下の罰金に処せられる（第44条第3項）。また派遣先も争議行為によって中断された業務の遂行のために派遣労働者を使用すると、労働組合及び労働争議調整法第43条1項違反として、派遣元と同様の罰則が適用される。

第2に、勤労基準法第31条の規定による経営上の理由による整理解雇をした後に、大統領が定める一定期間が経過する前には当該業務に派遣労働者を使用してはならない（第16条第2項）。一定期間は原則として2年である。しかし、当該事業または事業所の労働者代表の同意がある場合には整理解雇後6ヵ月が過ぎたら、派遣労働者を使用することができる（同法施行令第4条）。このように使用制限期間が設けられた理由は、

ㄱ 第三号の規定による貨物自動車運輸事業の運転業務は、絶対禁止業務に含まれる。

(12) 大統領が定める業務とは、①コンピュータ専門家の業務、②事業専門家の業務、③記録保管員、司書及び情報専門家の業務、④言語学者、翻訳者及び通訳者の業務⑤電信・電話通信及び技術工の業務、⑥図案家の業務、⑦コンピュータ補助員の業務、⑧録画装備操作員の補助業務、⑨ラジオやテレビ放送装備操作員の補助業務、⑩教育準専門家の業務、⑪管理秘書及び関連準専門家の業務、⑫芸術、芸能及び競技準専門家の業

務、⑬資料入力機操作員と計算機操作員の業務を除く秘書、タイピスト及び関連事務員の業務、⑭図書、郵便及び関連事務員の業務、⑮集金人および関連労働者の業務、⑯電話交換事務員の業務、⑰旅行案内人の業務、⑱調理師の業務、但し、観光振興法第3条の規定による観光宿泊業の調理師業務は除外する、⑲母母の業務、⑳看病員の業務、(ただ、看護補助業務は除外する)、その他、家庭個人保護労働者の業務、注油員の業務、自動車運転員の業務、電話外販員の業務、建物掃除員の業務、守衛の業務である。(同法施行令)

使用者の安易な経済的解雇により正規労働者のポストが派遣労働者等の不安定雇用に取って替わられることを防止することにある。この規定に違反した場合は、1年以下の懲役または1,000万ウォンの罰金に処せられる（第44条第3号）。

3）派遣期間

労働者派遣期間は労働者派遣業務によって異なる。まず、常時許容業務の場合は、派遣期間は1年を超えてはならない。ただし、派遣元・派遣先・派遣労働者の三者の合意に基づいて、1回に限り、1年の範囲内で延長することができる（第6条1項）。しかし、2年を超えて継続的に派遣労働者を使用する場合には、2年の期間が満了した翌日から派遣労働者を雇用したとみなされる。ただし、当該派遣労働者が反対の意思を明示した場合は上のようにはみなされない（第6条3項）。

一時的許容業務の場合は、出産・病気・怪我等で欠員が生じた場合には、その事由の解消に必要な期間であり、一時的・間歇的に労働力を確保する必要がある場合には、3カ月以内の期間である。ただし、その事由が解消されない場合には、三者間の合意によって1回に限り3カ月の範囲内で延長することができる（第6条2項）。

前述のように派遣期間に上限を定める理由は、派遣先が正規労働者の代替として派遣労働を使用することを防止するためである。派遣期間を超えて労働者派遣を続けた場合には、派遣元は3年以下の懲役または2,000万ウォン以下の罰金を、派遣先は1年以下の懲役または1,000万ウォン以下の罰金に処せられる（第44条）。

4）労働者派遣事業の許可基準

労働者派遣事業をしようとする者は、労働部令の定めにより労働部長官の許可をうけなければならない。労働部長官は労働者派遣事業の許可申請がある場合には、常時5人以上の労働者（派遣労働者は除外）を使用する事業あるいは事業所として雇用保健、国民年金、産業災害補償保険および医療保険に加入していることや1億ウォン以上の資本金と事務室の面積が66㎡以上等の要件に適合する場合に限って労働者派遣事業を許可することができる（同法施行令第3条）。ただし、行為無能力者や一定の犯罪を犯した者等、労働者派遣法に定められている欠格事由に該当する者に対しては、労働者派遣事業の許可をうけることができない。欠格事由としては①未成年者・禁治産者・限定治産者または破産宣告をうけ、復権していない者、②禁固以上の刑の宣告をうけ、その執行を終わり、その執行をうけることがなくなってから2年を経過していない者、③職業安定法、勤労基準法、最低賃金法、船員法の規定を違反して罰金以上の刑の宣告をうけ、その執行を終わり、その執行をうけることがなくなってから3年を経過していない者、④執行猶予宣告をうけ、その猶予期間中にある者、⑤労働者派遣事業の許可が取り消され、3年を経過していない者、⑥その役人の中で①か⑤に該当する者がある法人は労働者派遣事業の許可を受けることが出来ない（第8条）。また、食品接客業（食品衛生法第21条第1項第3号）、宿泊業（公衆衛生法第2条第1項第1号）、結婚相談またはお見合い業（家庭儀礼に関する法律第5条）その他、大統領令で定めている事業をする者は労働者派遣事業を行ってはならない。（第14条）。以上の手続による許可の有効期間は許可の日から起算して3年であり、この期間は許可申請と同様の手続により更新・再更新することができる（第10条第1項、2項）。

3. 派遣労働者の保護

1) 労働者派遣契約

労働者派遣における派遣元、派遣先及び、派遣労働者の三者間の法律関係は、派遣元と派遣労働者間の労働契約関係、派遣先と派遣労働者間の使用関係、派遣元と派遣先間の関係において成立する。このなかで派遣元と派遣先の関係を基礎づけている契約が労働者派遣契約である。労働者派遣契約とは派遣元と派遣先の間で労働者派遣を約する契約をいう（第2条の6項）。

労働者派遣契約は、書面で締結しなければならない。また定められるべき事項が決められている。すなわち、それは、①派遣労働者の数、②派遣労働者が従事する業務の内容、③派遣事由（第5条第2項による）、④派遣労働者が派遣され労働する事業場の名称および所在地その他の派遣労働者の労働場所、⑤派遣労働中の派遣労働者を直接指揮・命令する者に関する事項、⑥労働者派遣期間および派遣労働の開始日に関する事項、⑦始業および終業の時刻と休憩時間に関する事項、⑧休日・休暇に関する事項、⑨延長・夜間・休日労働に関する事項、⑩安全および保健に関する事項、⑪労働者派遣の代価、⑫その他の労働部令が定める事項である。（第20条）。また、同法は、派遣元と派遣先が派遣労働者に対して派遣先の事業内で同一業務を遂行する労働者と比し、不当に差別的な待遇を与えないことを義務づけている（第21条）。さらに、労働者派遣契約の解除については、第1に、派遣元は派遣労働者の性別・宗教・社会的身分、または派遣労働者が正当な労働組合活動をしたこと等を理由として労働者派遣契約を解除してはならないと義務づけている。第2に、派遣元は、派遣先が派遣労働を使用する際、この法又

はこの法に基づく命令、勤労基準法あるいは同法による命令、産業安全保健法あるいは同法による命令に違反した場合、労働者派遣を停止しまたは労働者派遣契約を解除することができるとしている。

2) 均等待遇原則

派遣労働者は正社員と同一あるいは類似の労働に従事しても正社員の賃金の60～70%にとどまるのが現実である。このような現実からすると、労働者派遣法第21条の「派遣元と派遣先は派遣労働者が派遣先の事業内の同一業務を遂行する同種の労働者と比べ不当に差別的待遇を受けないようにしなければならない」という均等待遇原則は、非常に意味があると思われる。労働者派遣法のなかに、均等待遇原則が定められている国としてはフランスがある。フランスの場合は、派遣労働者の報酬は、派遣先企業において期間の定めのない労働契約に服する、同等の職業格付けで同一の職務に従事する労働者が試用期間後受け取るであろう報酬額を下回ってはならないと定められている。ここでいう報酬とは、基本給だけではなく、使用者が労働者に支払うすべての賃金を意味する。しかし、このような、派遣労働者と派遣先企業労働者との報酬の平等原則は、派遣労働者の職業格付けが派遣先企業の給与体系と適合していない場合には、結局適用が困難になってしまうという問題がある¹⁶⁹。さらに、労働者派遣法21条の均等待遇の規定は、勤労基準法の第5条の均等待遇条項のように、罰則規定が設けられていないのでその効力に疑問がある。しかし、派遣労働者の保護のためにより積極的な措置が必要であると思われる。

(13) 島田陽一「フランスの派遣労働法制」『季刊労働法』

169号、39～40頁参照。

3) 派遣元事業主の講ずべき措置

労働者派遣法は派遣労働者の雇用主たる派遣元と指揮命令を行う派遣先の双方に対して、派遣労働者の福祉の増進や適正な就業を確保するために種々の措置をとることを義務づけている。

派遣元は、派遣労働者の希望や能力に適合する就業及び教育訓練機会の確保、労働条件の向上その他の雇用安定をはかるために必要な措置を講ずることにより、派遣労働者の福祉増進に努力する義務を負う（第23条）。また、派遣元は労働者を派遣労働者として雇用しようとするときには、あらかじめ当該労働者にその趣旨を知らせなければならない。派遣元は自分が雇用する労働者のなかで、派遣労働者として雇用していない者を労働者派遣の対象にしようとする場合には、あらかじめその趣旨を知らせて当該労働者の同意を得なければならない（第24条）。さらに、派遣元は正当な理由がない限り、派遣労働者または派遣労働者として雇用されようとする者と、その雇用関係の終了後、派遣先に雇用されるのを禁ずる旨を約することはできない。派遣先との間においてもこのような契約を結ぶことは禁止される（第25条）。これらは派遣労働者の職業選択の自由を確保するためである。

その他、派遣元は労働者派遣をしようとする場合には、あらかじめ当該の派遣労働者に就業条件を明示しなければならない（第27条）。派遣元は派遣労働者の適切な雇用管理のために派遣事業管理責任者を選任しなければならない。また、行政機関が派遣労働者の就業状況を把握できるように、派遣事業管理台帳の作成・保存が派遣元に義務づけられている（第29条）。これらの規定は第27条、第29条を除いては、罰則規定がともなっていないため、その実効性には疑問がある。

4) 派遣先事業主の講ずべき措置

派遣先は、労働者派遣契約の定めに反することのないように必要な措置を講じなければならない（第31条）。また、派遣先は就業中の派遣労働者から苦情の申し出を受けたときには、派遣元にその旨を通知するとともに、迅速・適切に苦情を処理し、派遣労働が適切に行われるよう必要な措置を講じなければならない（第31条）。さらに、派遣先は派遣労働者の適切な派遣労働のために派遣先責任者を選任し（第32条）、派遣労働者の業務内容や就業日・就業時間等を記載した派遣先管理台帳を作成・保存しなければならない（第33条）。これらの規定は主に、派遣先と派遣元との間の契約内容を問題にしているので、派遣労働者が直接、その契約内容の実施を求めることは困難である。とくに、第33条以外には、罰則規定がないため、その実効性には疑問がある。

5) 勤労基準法の適用に関する特例

派遣元と派遣先は勤労基準法第15条の規定による使用者とみなされて同法が適用される。しかし、第22条（この法違反の勤労契約）、第35条（予告解雇の適用例外）、第38条（使用証明書）、第40条（労働者の名簿）、第47条（賃金台帳）、第55条（延長・夜間及び休日勤務）、第59条（年次有給休暇）、第62条（最低年齢と就職認許証）、第64条（年少者証明書）、第66条（賃金請求）、第74条（帰郷旅費）、第81条（療養保険）、第95条（災害補償請求権の時効）に関し派遣元のみが同法の使用者として責任を負うと解されている。これに対し、第49条（勤務時間）、第54条（休日）、第56条（労働時間の特例）、第58条（労働時間及び休憩時間の特例）、第60条（有給休暇の代替）、第67条（労働時間）、第73条（育児時間）、第75条（教育施設）等は派遣

先のみが同法の利用者として責任を負う（第34条第1項）。

また、派遣元が大統領令が定める派遣先の責に帰すべき事由により労働者の賃金を支払わない場合、派遣先は当該派遣元と連帯して責任をとらなければならない（第34条第2項）。

その他、勤労基準法第54条、第57条、第71条、第72条1項の規定によって派遣先が派遣労働者に有給休日あるいは有給休暇を与える場合、その休日または休暇に対し、有給で支給される賃金は派遣元が支給しなければならない（第34条第3項）。

派遣元と派遣先が勤労基準法を違反する内容を含んだ労働者派遣契約を締結し、その契約に従って派遣労働者を労働させる場合には、その契約の当事者を同法第15条の規定による使用者とみなして当該罰則規定が適用されることになる（第34条第4項）。

6）産業安全保健法の適用に関する特例

産業安全保健法の責任主体は「事業を行う者で、労働者を使用する者」をいうが、この場合にも事業主と労働者との間に労働契約関係が存在することが前提になっている。労働者派遣の場合には、この意味における事業主は派遣元である。しかし、実際に派遣労働者を指揮命令して労働に従事させるのは派遣先であるため、派遣労働者の産業安全に関してはむしろ派遣先にその責任を負わせるのが妥当である。そこで労働者派遣法は産業安全保健法の適用については原則として派遣先に責任を認める等の特別措置を定め、派遣労働者の保護を図っている（第35条）。派遣労働に関しては、派遣先を産業

安定保健法2条3項の規定による事業主とみなすことになっているのである。また、第5条、第43条5項（作業場所の変更、作業の転換及び労働時間の短縮の場合に限って）、第43条6項但し書き、または第52条2項の適用については派遣元と派遣先との双方を同法第2条3項の規定による事業主とみなすことになっている。さらに派遣先は第43条の規定による健康診断を実施する際、健康診断結果を説明し、当該健康診断書の結果を派遣元に送付しなければならない。継続的に行うべき一般健康診断については派遣元を同法の事業主とみなすことになっている。

派遣元と派遣先が産業安全保健法に反する内容を含んだ労働者派遣契約を締結し、その契約に従って派遣労働者を労働させる場合には、その契約当事者を同法の第2条第3号の規定による使用者とみなして罰則が適用される。

おわりに

本稿では、韓国の労働者派遣制度を、派遣労働の実態や労働者派遣法の立法過程とその内容を中心に検討してきた。本来なら紹介すべきである労働者派遣法の適用状況は現在、同法が施行されたばかりであるため、適用状況を把握することができなかった。しかし、同法をめぐっては様々な問題提起がなされている⁽¹⁴⁾。それは、同法が労・使・政の間で十分な議論を経ずに、IMF金融支援の必要上、政治的妥協の結果として成立したからである。

同法に関する詳細な分析・検討は今後の課題として別の機会にゆずることにしたい。

(14)労働者派遣法の問題としては、第1に、労働者派遣事業の許容形態（派遣労働者と派遣元間の雇用形態）について、いかなる規定も設けていないこと。第2に、

労働者派遣対象業務の範囲がきわめて広範囲であること。第3に、中間搾取を規制する具体的な規定が設けられないことなどを指摘することができる。