

「韓国の黄色い封筒法改正事項  
および対応案」

(2026年2月)

日本貿易振興機構(ジェトロ)

ソウル事務所

貿易投資相談課

## 報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）ソウル事務所が現地法律事務所（金&張法律事務所）に作成委託し、2026年2月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本報告書はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本報告書にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求めください。

ジェトロおよび金&張法律事務所は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび金&張法律事務所が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：

日本貿易振興機構（ジェトロ）

ソウル事務所

E-mail：KOS@jetro.go.jp

海外ビジネスサポートセンター/貿易投資相談課

E-mail：SCB-SUPPORT@jetro.go.jp

**JETRO**

## 目次

I.	労働組合および労働関係調整法の主な改正事項.....	1
	1. 使用者の範囲の拡大（第2条第2号後段の新設） .....	1
	2. 労働組合の加入対象の拡大（第2条第4号エの削除） .....	1
	3. 労働争議の概念の拡大（第2条第5号改正） .....	1
	4. 労働組合の不法行為に対する損害賠償責任の免除・制限（第3条改正） .....	2
II.	雇用労働部の改正労働組合法に対する「解釈指針（案）」 .....	2
	1. 使用者性の判断の原則 .....	3
	2. 労働争議の対象の判断基準 .....	4
III.	改正労働組合法の施行に備えた企業の対応方向.....	4

## I. 労働組合および労働関係調整法の主な改正事項

いわゆる「黄色い封筒法」と呼ばれる「労働組合および労働関係調整法」（「労働組合法」）第2条および第3条改正法が、2026年3月10日から施行される。今回の改正法の主な内容は、下記のとおりである。

### 1. 使用者の範囲の拡大（第2条第2号後段の新設）

現行の労働組合法は、「使用者」を、事業主、事業経営担当者、またはその事業の労働者に関する事項に関して事業主のために行動する者をいうと規定しているが、改正法は、「労働契約締結の当事者ではなくとも、労働者の労働条件について実質的かつ具体的に支配・決定できる地位にある者も、その範囲においては使用者とみなす。」という規定を追加し、現行の使用者の範囲を拡大した。

改正法によると、元請け業者が下請け業者所属の労働者の労働条件を実質的かつ具体的に支配・決定できる場合であれば、使用者として交渉義務が認められる可能性がある。

### 2. 労働組合の加入対象の拡大（第2条第4号エの削除）

労働者でない者の加入を許容する場合には労働組合とみなさないとする現行の規定を削除することで、特殊形態労働従事者、プラットフォーム従事者など、様々な働き方をする者の団結権を保障し、ILOなどの国際機構の勧告に従うことにした。

### 3. 労働争議の概念の拡大（第2条第5号改正）

現行の労働組合法は、労働争議を「賃金・労働時間・福祉・解雇その他待遇など、労働条件の決定に関する主張の不一致によって発生した紛争状態」と定義し、組合員全体に適用される労働条件を「決定」する過程で生じた意見の不一致のみを労働争議とみなし、このような場合のみ争議行為をすることができると定めていた。

しかし、改正法によると、労働争議を「賃金・労働時間・福祉・解雇・労働者の地位その他待遇など、労働条件の決定と、労働条件に影響を及ぼす事業経営上の決定に

関する主張の不一致、および第92条第2号アからエまでの事項（①賃金・福利厚生費、退職金に関する事項、②労働および休憩時間、休日、休暇に関する事項、③懲戒および解雇の事由と重要な手続に関する事項、④安全保健および災害扶助に関する事項）に関する使用者の明白な団体協約違反により発生した紛争状態」と改正することで、正当な争議行為の範囲が拡大されるようにした。

#### 4. 労働組合の不法行為に対する損害賠償責任の免除・制限（第3条改正）

現行の労働組合法は、「使用者は、本法による団体交渉または争議行為によって損害を受けた場合、労働組合または労働者に対してその賠償を請求することができない。」と定めていた。改正法は、損害賠償責任の免除対象行為に、団体交渉と争議行為のほか、「その他の労働組合の活動」を追加することで、その免責の範囲を拡大した。

また、労働組合が使用者の不法行為に対抗するためにやむを得ず使用者に損害を加えた場合には、損害賠償責任自体が免除され、使用者の労働組合活動の妨害などの目的に基づく損害賠償請求権の行使が禁止される。さらに、使用者が労働組合の不法行為に対する損害賠償責任を労働者に問う際は、各賠償義務者に帰責事由と寄与度を立証するものとし、これを立証できなければ損害賠償責任が認められないようにしている。

## II. 雇用労働部の改正労働組合法に対する「解釈指針（案）」

雇用労働部は、新たに拡大された「使用者」に関する判断基準と事例、また労働争議の対象の具体的な判断基準を提示する「解釈指針（案）」を策定して行政予告（2025年12月26日～2026年1月15日）した。その具体的な内容は次のとおり。

## 1. 使用者性の判断の原則

「解釈指針（案）」は、既に労働者と労働契約を締結している使用者を契約使用者とし、直接労働契約を締結していない労働者に対する、新たに拡大された使用者を契約外使用者と表現している。したがって、労働者の労働条件に付いて実質的かつ具体的に支配・決定できる地位にある使用者は、元請け業者と下請け業者の関係にのみ限定されるものではないと解釈される。

契約外使用者であるか否かを判断する中核となる基準として、①労働条件に対する構造的な統制の有無を提示し、②業務の組織的な組込み、③経済的な従属性などを総合的に判断しなければならないとした。

労働条件に対する構造的な統制の代表的な事例をみると、下請け業者に所属する労働者の労働時間が元請けの生産工程・交代運営と常時連動しており、下請けの交代制、勤務時間（延長勤務、休日勤務など）が構造的に決定される場合や、元請けが細かい作業指示書や管理システムなどを通じて業務の割当、順序、方法などを決定する場合、元請けと下請けの生産ラインなどが連動している場合のように、相互の業務が段階別に密接に連携し、作業工程が相互依存的な場合には、構造的な統制が認められる可能性が高い。

なお、議題ごとに使用者性があると判断される例をみると、元請け・下請け労働者が同じ作業空間で勤務し、元請けが作業場の設備に対する支配・管理を行う場合や、構造的な安全改善に対する決定・執行権限が元請けに集中している場合、安全予算に対する決定権が元請けにある場合などは、元請けの使用者性が認められる可能性がある。通勤バスや休憩施設のような福利厚生分野では、元請けが下請け労働者の利用を実質的に決定し、使用基準の設定に影響力を行使する場合に元請けの使用者性が認め

られる可能性が高いといえる。また、元請けが作業スケジュール、労働時間、休憩時間、延長労働などに対する実質的な決定権を有する場合や、元請けが投入される労働者の数、労働時間などを基準として人件費を事実上決定するなど、賃金の引上げ率、各種手当の基準を直接提示する場合は、使用者性が認められると考えられる。

## 2. 労働争議の対象の判断基準

労働争議の対象となる「事業経営上の決定」は、労働条件に対する実質的かつ具体的な変動を招く事業経営上の決定を意味するため、決定当時の労働者の労働条件に対する影響が抽象的・潜在的な水準にとどまる場合は、労働争議の対象とはみなし難い。したがって、合併、分割、譲渡、売却など、企業組織の変動を目的とする事業経営上の決定そのものでは団体交渉や労働争議の対象になるとはみなし難いが、これを実現する過程で労働者の地位または労働条件の実質的かつ具体的変動を招く整理解雇、構造調整による配置転換などが決定され、労働条件の変動が客観的に予想されれば、団体交渉と労働争議の対象になると定めている。

また、「労働者の地位に係る労働条件の決定」に関する主張の不一致がある場合も、労働争議の対象に含まれた。したがって、労働者の地位に係る労働条件の決定に関しても団体交渉を行い、決裂すれば争議行為をすることができる。労働者の地位に係る労働条件には、非正規職の正規職転換、懲戒・昇進基準の設定および変更要求、定年延長基準の策定などが含まれる。

最後に、労働争議の対象に追加された「使用者の明白な団体協約違反」とは、使用者が自ら団体協約違反を認めながらも履行しないなどの労働委員会の労働争議調停や地方雇用労働官署の労使交渉指導の過程で違反事実が客観的に確認される場合などという。

## III. 改正労働組合法の施行に備えた企業の対応方向

今回の解釈指針（案）は、行政予告期間が終了し、最終案の確定のための検討段階にある。雇用労働部はこれまでと異なり、行政予告期間中に様々な現場の意見に耳を傾け、討論などを通じて解釈指針（案）の最終案を確定すると予想される。しかし、今回の解釈指針（案）に含まれた使用者性と労働争議の対象に関する原則と基準がこれまで議論されてきた内容と大きく変わらないという点を勘案すると、元請け業者はこのような原則と基準を基に、改正労働組合法が施行される前に、下請け業者の労働者のどのような労働条件に対して実質的かつ具体的な支配・決定をしているかを事前に把握して備える必要がある。