

開城工業地区における労務管理

駿河台大学法学部准教授 朴 昌明

はじめに

2000年6月の南北首脳会談以降、大韓民国（韓国）と朝鮮民主主義人民共和国（北朝鮮）の経済交流が拡大しているが、南北経済交流を象徴する事業として開城工業地区が挙げられる¹。開城工業地区事業で注目されているのは、工業地区に進出している韓国企業が北朝鮮側労働者を雇用していることである。開城工業地区の開発は、経済効果のみならず南北朝鮮の労働者の「出会い」の場であることから南北分断体制解消のための象徴的な意味を持っている（キム・ヨンジンほか、2004、p.119）。一方開城工業地区においては、韓国とは異なる労働慣行が存在しているため、駐在している韓国企業は賃金や人事権等労務管理の方法に対して高い不満を抱えているという調査結果も見られる（中小企業中央会、2007、p. 3）。また、開城工業地区の労働規定や慣行において、労働者保護の面で不備な点が存在するという指摘も度々見られる。

本稿では開城工業地区における労務管理について2007年までを対象に一考察を行う。まず、開城工業地区における労働者の規模や特性、労務管理担当者の特徴について説明する。次に、「開城工業地区労働規定」について韓国・北朝鮮の労働関係法と比較を行いながら、募集・採用、賃金、労働時間、労働災害、退職・解雇を中心に開城工業地区の労働関係法と労務管理について考察し、その問題点を検討する。

・開城工業地区の労働者と労務管理担当者

1. 労働者の規模と特性

開城工業地区における労働関係法として「開城工業地区

労働規定」が挙げられる。同規定第3条によると、企業に必要な労働者は北朝鮮側から採用し、必要時に韓国側、海外コリアン、外国人の労働者を採用できる。2007年6月30日時点で韓国側労働者は774人、北朝鮮側労働者は15,607人となっており、北朝鮮側労働者の大半は開城工業地区内の企業の社員として採用されている（図表1）。韓国側から派遣された技術労働者は、全体工程の円滑な進行の維持を図ったり、特別な技術を要する生産工程の一部を直接担当したりするケースが多い（キム・ヨンチョル、2006、p.41）。

中小企業中央会と開城工団入住企業評議会が開城工業地区の駐在企業24社に行った調査によると、これらの企業に在職している北朝鮮側労働者のうち20歳から30歳が35.6%、31歳から40歳が47.8%（41歳から50歳以下14.9%、51歳以上1.7%）と40歳以下が全体の83.4%を占めている（中小企業中央会、2007、p. 2）。北朝鮮においては義務教育が11年²で技術習得能力が比較的高く、朝鮮語を使用するため、南北の従業員は円滑に意思疎通を行うことができる（ムン・ムギほか、2006、p. 5）。「韓国経済」の報道によると、開城工業地区における北朝鮮側労働者の学歴構成は、高卒が78.4%、専門学校卒が10.0%、大卒が10.6%となっている（韓国経済、2007年4月17日記事）。某駐在企業の関係者は、高賃金の影響か、大卒者等かなりのエリートも多いと発言しており、北朝鮮側労働者300人を採用する縫製業者であるシンウォンは、縫製専門学校の卒業生等思った以上に技術力を持つ労働者が多く存在すると述べている（Chosun Online 朝鮮日報、2004年12月10日記事）。

教育訓練において南北間の業界専門用語の相違等の障害はあるものの、北朝鮮側労働者の学習意欲は高く、技

図表1 開城工業地区における労働者数（2007年6月30日現在、単位：人）

北朝鮮側労働者		支援機関				工事労働力			
区分	駐在企業	小計	管理委員会	土地公社	現代峨山	小計	重機工場	敷地造成公社	建築公社
合計	13,006	460	161	24	275	2,141	418	894	829

韓国側労働者は、駐在業者、管理委員会、開発事業者等計774人が勤務。
出所：統一部、開城工団事業支援団（2007）。

¹開城工業地区の開発計画、進出企業の状況等については三村（2006）を参照されたい。

²北朝鮮の「社会主義労働法」によると、就労が可能なのは16歳からである（第15条）。16歳以下の者は、11年の義務教育制度によって学校に在学する義務がある（チェ・ジョンテほか、2003、p.58）。

能工の技術・技能習得速度も速い（カン・イルギョ, 2006, pp.58-62）³。そのため駐在企業の北朝鮮側労働者に対する満足度も比較的高い。開城工業団地事業評価局が2006年7月5日から12日にかけて模範団地で工場を稼働している13社の実務最高責任者を対象に行った意見調査によると、愛社心、誠実性、技術習得の程度、勤務態度、倫理性、協同性等の面から開城工業地区の北朝鮮側労働者に対して満足していると回答した企業が7社と、普通（4社）、不満足（2社）に比べて多い（国会予算政策処, 2006, p.103, 113）。

中小企業中央会と開城工団入住企業評議会が開城工業地区の駐在企業24社に行った調査によると、平均生産性は韓国内同業種の53.7%にすぎない（中小企業中央会, 2007, p. 2）ただし開城工業地区の労働生産性は、労働者の技術・技能水準の向上によって改善される傾向が見られる。1人あたり労働生産性は、2006年1月では1,010米ドルであったのが、2007年1月には1,496米ドルにまで上昇している⁴。

2. 労務管理担当者

開城工業地区の北朝鮮側労働者に対する労務管理を直接担当するのは、北朝鮮側の中間管理者（組長、班長、総務、職場長、副職場長）であり、韓国側の管理者は、北朝鮮の中間管理者を媒体にして労務管理を行う（キム・ヨンチョル, 2006, p.41）また、北朝鮮側の従業員代表も労務管理に関わっている。企業採用前の段階で北朝鮮側が斡旋する労働者のなかから従業員代表が既に決定されており、従業員代表は企業内の従業員を代表して企業との協議を行うだけでなく、業務補助から非業務的部分に至って指示を行うなど、労務管理を担当する役割も担っている（ムン・ムギほか, 2006, pp.54-55）。

開城工業地区に駐在している韓国企業は開城工業地区管理委員会から労務管理に関する支援・指導を受けている。開城工業地区管理委員会は、駐在企業の企業支援、教育支援、労務管理、法務支援等の機能を担当している韓国側の民間機構であり、工業地区には韓国側の政府機関が参入していないため行政面での処理を担当しているなど、開城工業地区を実質的に運営している組織である（*Ibid.*, p.7）。一方、開城工業地区における労務管理に関連する業務を担

当する北朝鮮側の機関として中央特区開発指導総局が存在する。この機関は駐在韓国企業に対する北朝鮮側労働者の斡旋を実質的に担当しており、労働者の採用・解雇の際に中央特区開発指導総局に対する手続が必要となっている（詳細は次章を参照されたい）。

・開城工業地区の労働関係と労務管理

1. 募集・採用

「開城工業地区労働規定」では労働者の採用手続（図表2）について以下のように規定している。北朝鮮側労働者は労働者供給斡旋企業が斡旋し、工業地区で生産を行う企業が必要な北朝鮮側労働者を調達しようとする際には労働者供給斡旋企業に申請しなければならない（第8条）。次に、労働者斡旋契約には採用労働者数、性別、年齢、業種、技能、採用期間、賃金水準を明確にする（第9条）。そして労働者斡旋企業は、企業から労働者斡旋料を受け取ることができる（第11条）。企業は技能試験、人物審査等の方法を通じて労働者を選抜できる（第9条）。

このように開城工業地区に進出している韓国企業が北朝鮮側労働者に対して直接募集を行って採用を決定することができない背景としては、北朝鮮の労働関係と雇用慣行からの影響が考えられる。「社会主義労働法」では、国家が社会的労働を計画的・合理的に組織し（第10条）性別、年齢、体質、希望、技能技術の水準に合わせて労働者を適材適所に配置しなければならない（第30条）と規定している。職業・職場の決定に際しては、個人の希望が全く考慮されないわけではないが、個人の希望よりも国家や集団から生じる必要性が優先される（チェ・ジョンテほか, 2003, p.58）。この集団主義の論理が開城工業地区における募集・採用過程においても作用しているといえよう⁵。また、外国人投資企業に対して適用される「外国人投資企業労働規定」⁶では、外国人投資企業は労働者斡旋機関と労働採用契約を締結し、それによって労働力を受け入れなければならないと規定されており（第10条）、外国企業は採用広告等の方法で自ら労働者を募集することが禁止されている（*Ibid.*, p.102）。したがって、「開城工業地区労働規定」における労働者斡旋機関を通じた募集方式は基本的には「外

³ 北朝鮮では、次のように技能工の養成が行われる。基本的には、人民委員会労働課が高等中学校（高校に相当）卒業生から能力・適性を考慮して選抜し、工場、企業所内工場大学、技能工養成専門学校で養成されるが、専門技術を要しない労働者は、高等中学校卒業後、工場、企業所への配置後、職場で技術を習得する（統一部, <http://www.unikorea.go.kr/KNU/KNU0301R.jsp>, 「情報資料」2007年8月10日検索）。

⁴ 開城工業地区管理委員会, <http://www.kidmac.com/>, 「よくある質問」（2007年8月23日検索）。

⁵ 一方中国やベトナムでは、行政機関や労働力斡旋機関からの推薦・契約のみならず、企業による直接公開募集による労働者の採用も一般的に行われている（キム・ヨンチョル, 2006, p.11）。

⁶ 「外国人投資企業労働規定」（1993年制定、1999年改定）は、外国人投資企業に対しては「社会主義労働法」よりも優先して適用され、「社会主義労働法」とは異なり資本主義的な要素を加えた規定となっている（チェ・ジョンテほか, 2003, p.101; 朴井源, 2004, p.35）。

図表2 開城工業地区における北朝鮮側労働者の採用手続

労働者募集の申請 管理委員会 労働者斡旋企業	・ 駐在企業が管理委員会に労働者募集を申請
労働者斡旋契約 駐在企業 労働者斡旋企業	・ 契約内容の合意時に斡旋契約を締結 (学力・経歴証明書の提供、解雇・辞職者の1年間の就業制限等)
労働力斡旋 労働力斡旋企業 駐在企業	・ 申請日から1ヶ月以内に斡旋 ・ 斡旋人員数は募集人員の1倍
労働者採用契約 駐在企業 北朝鮮側労働者	・ 賃金、労働条件、契約期間等を定めて合意時に労働者採用契約を締結 ・ 契約当日に契約結果を管理委員会に文書で提出 (締結契約時に添付)
労働者斡旋料支払い 駐在企業 労働者斡旋企業	・ 一人あたり17米ドルの労働者斡旋料を支払(採用契約締結後5日以内) ・ 斡旋料支払済の労働者の中からの欠員補充や同一労働者の契約更新は無料

注：管理委員会は開城工業地区管理委員会を意味する。労働者斡旋企業の役割は中央特区開発指導総局が代行。
出所：開城工業地区管理委員会、http://www.kidmac.com/html/business/w03_1.asp「勤労基準設定」(2007年8月23日検索)に加筆・修正を加えて作成。

国人投資企業労働規定」における方式と類似しているといえる。

募集・採用プロセスには「開城工業地区労働規定」に規定されていない慣行も存在する。企業で新規労働者採用の必要性が発生したときには、開城工業地区管理委員会に事前協議を行う⁷。また、「開城工業地区労働規定」による労働者斡旋企業は2007年の時点では存在していないため、代行機関として中央特区開発指導総局が担当しているが、北朝鮮からの労働力供給が一方的に行われるため、北朝鮮側労働者の情報が不足している状態で、韓国企業は斡旋された労働者について採用するかどうかを決定せざるをえない(ムン・ムギほか、2006、p.8、28、30)。したがって、韓国企業の多くは採用前に3ヶ月間の試用期間を設けて労働者を把握した上で採用可否を決定する傾向が見られる(*Ibid.*, pp.43-44)⁸。

「開城工業地区労働規定」では、選抜された労働者数、1ヶ月の賃金額、採用期間、労働時間等を確定して労働者採用契約を締結する義務があり、契約を結んだ労働者は企業の従業員になる(第10条)。これは、韓国企業が北朝鮮

側労働者と直接雇用契約を結ぶことを意味している⁹。「社会主義労働法」には雇用契約という制度が存在せず、「外国人投資企業労働規定」には外国人投資企業が労働者団体である職業同盟と労働契約を結んだうえで労働者斡旋機関と労働者採用契約を結ぶ(ソン・テス、2006、p.31)という契約制度があるが、労働者個人が企業と直接雇用契約を結ぶ制度は開城工業地区特有の制度であるといえる。「開城工業地区労働規定」では契約期間に制約を加えていないが、労働者斡旋契約期間が1年となっているため、その期間を雇用契約期間とみなす場合が多い(ムン・ムギほか、2006、p.44)¹⁰。

2. 賃金

現在製造業を中心に韓国企業が開城工業地区に進出しているが、その背景の一つとして開城工業地区における人件費の低さが挙げられる。開城工業地域では賃金が米ドルで支給されている。中小企業中央会と開城工団入居企業評議会が開城工業地区の駐在企業24社に行った調査によると、調査対象企業に在職している北朝鮮側労働者の月平均賃金

⁷ 開城工業地区管理委員会、http://www.kidmac.com/html/business/w03_1.asp、「勤労基準設定」(2007年8月22日検索)。

⁸ 「開城工業地区労働規定」では操業準備期間にある企業の従業員、見習工、無技能工の賃金は月最低賃金の70%の範囲で定めることができると規定されている(第26条)ことから、一般的には試用期間中の労働者に対して最低賃金の70%が支給されている(ムン・ムギほか、2006、p.44)。なお同規定には労働者の試用期間に関する規定は存在しない。

⁹ 「開城工業地区労働規定」第13条では、企業が従業員代表と協議を行い全ての従業員に適用する労働規則を作成し、労働時間、休憩時間、労働保護規定、労働生活秩序、賞罰基準等を明確にすることを義務づけている。この労働規則は就業規則を意味しており、労働者個人との直接雇用契約とともに韓国の制度を取り入れている。

¹⁰ 中国では雇用契約の期間が通常1～3年であり、10年間雇用した場合は労働者が希望すれば永久契約に変更する義務が生ずる(日本貿易振興機構、2006、pp.84-85)。ベトナムでは1年未満の季節契約、1～3年の期間契約、永久契約の3種類が存在し、季節契約が期間契約を3度目に更新する時に永久契約に変更しなければならない(*Ibid.*, p.75)。「開城工業地区労働規定」にはこのような規定は存在しない。

は超過勤務手当を含めて71米ドルである(中小企業中央会, 2007, p. 3)。

「開城工業地区労働規定」によると、労働報酬(総賃金)は労賃(賃金)加給金、奨励金、賞金で構成されている(第24条)¹¹。第25条では月最低賃金は50米ドルとし、前年度最低年度の5%を超えて引上げることはできないと規定している。2007年7月3日に開城工業地区管理委員会と中央特区開発指導総局が月最低賃金の5%引上げに合意し、同年8月から月最低賃金は52.5米ドルに上げられた(開城工業地区管理委員会, 2007)。この最低賃金水準は、ベトナムの最低賃金水準に類似している¹²。加給金は、具体的には延長勤務・夜間勤務・休日勤務に伴い発生する手当を意味している。所定の労働時間外の延長作業、夜間作業を行った場合には時間あたり賃金の50%に相当する加給金の支給を義務付け、公休日に代休なしに勤務させたり所定労働時間外の夜間作業(午後10時~午前6時)を行わせたりした場合には、時間あたり賃金の100%に相当する加給金の支給義務が課される(第30条)¹³。

賃金の支払方法について、「開城工業地区労働規定」では、企業は原則的に貨幣で労働報酬を従業員に直接支払わなければならないが、賞金については例外的に賞品による現物支給を認めている(第32条)。賃金を貨幣で従業員に直接支払わなければならないという原則は基本的には韓国の法律に一致する(「勤労基準法」第43条第1項)。しかし実際には、賃金が中央特区開発指導総局を経由してから労働者に支給されており、労働報酬は貨幣だけではなく配給票も配布されているなど、韓国では見られない賃金支給構造となっている。その背景としては、北朝鮮における賃金制度が挙げられる。北朝鮮では賃金が現金と現物の2種類で構成されているが、食糧配給制と消費品供給制が存続していることから現物賃金の比重が高い¹⁴のが現状である(キム・

ヨンチョル, 2007, p. 8)。

開城工業地区では韓国企業が賃金を米ドル建てで中央特区開発指導総局に納付し、それが北朝鮮ウォンに換算されて労働者に支給されている。北朝鮮では「労働力の対価として賃金を支給するのではなく、生活保障的な意味での生活費を支給する」という方式をとっており、企業が労働者に対して賃金を直接支給することは「生活費支給」という概念が揺らぐ可能性が生じるため、北朝鮮側は企業による労働者に対しての賃金の直接支給に難色を示していると推察される(ムン・ムギほか, 2006, p.47)¹⁵。また、次のような問題が発生している。開城工業地区の北朝鮮側労働者の米ドル建て賃金は公式為替レートで計算されて北朝鮮ウォンで支給されるが、実質為替レートによる北朝鮮ウォンの貨幣価値は公式為替レートによる価値に比べて顕著に低い。北朝鮮ウォン建てで支給される賃金の実質価値が著しく低下するのである(キム・ヨンチョル, 2007, p. 8; カン・イルギョほか, 2006, p.65)。

3. 労働時間

開城工業地区における法定労働時間は原則として週48時間である(「開城工業地区労働規定」第20条)。週48時間は北朝鮮の法定労働時間と同じ時間であり、韓国よりは長い¹⁶。北朝鮮の「社会主義労働法」では、1日8時間労働・8時間休息・8時間学習を原則とし(第33条)、1週間のうちの1日と祝祭日を休日としている(第64条)。「外国人投資企業労働規定」においても労働日数6日、1日8時間労働が規定されている(第22条)。このように「社会主義労働法」と「外国人投資企業労働規定」では1日あたりの法定労働時間を定めているのに対し、「開城工業地区労働規定」は1週あたりの法定労働時間を規定しているのが特徴である。「開城工業地区労働規定」では、労働時間は原則とし

¹¹ マルクス経済学では賃金が資本による剰余労働の搾取手段としているため、北朝鮮では「賃金」という用語を用いず、「生活費」又は「労働報酬」という用語が用いられている(チェ・ジョンテほか, 2003, p.88)。開城工業地区では、働いた対価として受け取る総賃金の性格を有するものを「労働報酬」とよび、一般的に賃金のことを「労賃」と呼ぶ(ムン・ムギほか, 2006, p.19)。

¹² ベトナムの場合、2006年2月1日時点でホーチミン市とハノイ市区部は87万ドン(約55ドル)、他の地域は79万ドン(約50ドル)又は71万ドン(約45ドル)となっている(日本貿易振興機構, 2006, p.73)。

¹³ 「外国人投資企業労働規定」では時間外・休日・夜間労働による時間あたり賃金に対する賃金加算率について「開城工業地区労働規定」と同様の規定が設けられている(第29条)。韓国の「勤労基準法」においても時間外・休日・夜間労働による時間あたり賃金に対する賃金加算率は50%以上と規定されており(第56条)、休日労働が夜間労働時間と重複した場合は時間あたり賃金に対して100%以上を加算しなければならない(金洙福, 2004, p.457)。

¹⁴ 開城工業地区の北朝鮮側労働者の平均賃金を60米ドルと仮定した場合に公式為替レート1米ドル=150北朝鮮ウォンを適用すると9,000北朝鮮ウォンになるが、社会文化施設費30%(2,700北朝鮮ウォン)が控除され、残りについては3,000北朝鮮ウォンが現金支給で3,300北朝鮮ウォンが配給券として支給されている(キム・ヨンチョル, 2007, pp.7-8)。

¹⁵ 北朝鮮における外国人投資企業による賃金の支払いも、労働者に対して直接支払う方法ではない。企業が労働報酬を一括先払いで労働者斡旋機関に納付すると、斡旋機関から後払いで労働者に支給されるようになっており、賃金の一部は斡旋機関によって控除されている(チェ・ジョンテほか, 2003, p.122)。

¹⁶ 韓国の法定労働時間は1日8時間、週40時間と規定されている(「勤労基準法」第50条第1項、第2項)。

て週48時間であるが、作業内容の重度や特殊な条件によって短縮することができ、季節的な制約を受ける場合は年間労働時間の範囲で実情に合わせて従業員の週労働時間を定められる（第20条）¹⁷。

北朝鮮の「社会主義労働法」では、延長労働は原則的に禁止されている（第63条）。「外国人投資企業労働規定」では、延長勤務の実施の際に職業同盟との合意が必要とする（第23条）。一方、「開城工業地区労働規定」では従業員代表又は該当従業員との合意が必要であると規定している。上記の2つの規定で合意の対象が異なるのは、2つの規定において企業が労働契約を締結する対象者がそれぞれ異なることが反映されているといえる。韓国の「勤労基準法」では、延長労働時間を週12時間以内に限定している（第53条第1項）のに対し、「開城工業地区労働規定」では延長労働時間の制限に関する規定は存在しない¹⁸。

中小企業中央会と開城工団入居企業評議会が開城工業地区の駐在企業24社に行った調査によると、調査対象企業に在職している北朝鮮側労働者の週平均労働時間は57.3時間である（中小企業中央会, 2007, p.3）。開城工業地区では、延長作業が必要な場合、企業が従業員代表又は従業員と合意しなければならない（「開城工業地区労働規定」第21条）。ただし労働者の多くが通勤バスを利用して集団的に出退勤を行っており、3時間の残業が可能ではあるが¹⁹、変形労働時間制の運営には支障があるのが現状である（ムン・ムギほか, 2006, p.45）。

4. 労働災害

統一部によると、開城工業地区における労働災害事故発生率は2006年の基準で同年8月時点では0.18%と韓国の0.76%（予想率）を下回っている（dongA.com, 2006年10月1日記事から再引用）。しかし、開城工業地区の事業が拡大するにしたがって労働災害による被害者数が増加する傾向が見られる。統一部によると、開城工業地区における

年度別の死傷者数は2004年が8人（韓国・北朝鮮側労働者各1人死亡）であったのに対し、2005年が18人、2006年8月までが17人（北朝鮮側労働者1人死亡）となっている（*Ibid.*）。

「開城工業地区労働規定」では、第33～39条で労働災害に関する基本的な規定が設けられている。具体的には、労働衛生条件を保障する義務（第33条）、妊娠6ヶ月を過ぎた女性従業員の過酷な労働の禁止（第34条）、従業員に対する労働安全技術教育実施の義務（第36条）、従業員を労働災害から保護するための物資の供給義務（第37条）、労働災害発生時の営業中止（第38条）、工業地区管理機関への労働災害発生報告義務（第39条）等が挙げられる。

次に、同規定の第40～45条では社会文化施策とよばれる社会保障政策に関する規定が設けられている。社会文化施策とは、国家が実施する無料教育、無料治療、社会保険、社会保障等を意味している（第40条）。社会文化施策費として従業員は賃金のうち一定額を納付する²⁰（第43条）一方、企業は月あたり総賃金の15%を社会保険料として納付しなければならない（第42条）。社会文化施策基金は企業と従業員から納付された費用によって構成されている（第41条）。企業は社会保険料以外に社会文化施策に関連する義務を負わない（第42条）としており、労働災害による企業の個人賠償義務は課されていない（ムン・ムギほか, 2006, p.53）。

しかし「開城工業地区労働規定」においては、労働災害により被害を受けた労働者が金銭的補償を受けられるかどうか、また、災害による負傷・病気で職場に勤務できない労働者がその期間の賃金を受けられるのかどうか²¹が明確にされていない（ヒューマンライツウォッチ, 2006, p.31）のが問題点である²¹。「開城工業地区労働規定」に記述されていない事項については、「社会主義労働法」を適用するのではなく、北朝鮮側の中央工業地区指導機関と韓国側の工業地区管理機関が協議して処理することを原則としてい

¹⁷ 休暇については、「開城工業地区労働規定」において次のように規定されている。企業は従業員に対して北朝鮮の祝祭日・休日による休暇を保証しなければならない。祝祭日・休日に勤務させる場合には、当該日の15日以内に代休を与えたるか休日勤務手当を支給するなどの措置が義務づけられている（第22条）。従業員には1年に14日間の定期休暇が与えられ、重労働、有害労働を行っている従業員にはさらに2～7日間の補充休暇が加えられ、妊娠した女性従業員には、60日間の産前休暇、90日間の産後休暇が与えられる（第23条）。

¹⁸ 中国の労働関係法では、1日3時間、1ヶ月36時間以上の残業を禁止するよう規定しているが、「実際は多くの企業が違反している」（日本貿易振興機構, 2006, p.84）。

¹⁹ 開城工業地区特別委員会, <http://www.kidmac.com/>, 「よくある質問」（2007年8月23日検索）。

²⁰ 従業員は、賃金から直接控除される方法で、賃金の30%を社会文化施策費として納付している（統一部, <http://www.unikorea.go.kr/data/petn501/000056/images/34.jpg> [2007年8月10日検索]）。

²¹ 韓国の「勤労基準法」では、労働者の業務上の負傷・疾病に対する療養補償（第78条）、療養中に平均賃金の60%が支給される休業補償（第79条）、障害の程度によって平均賃金に別表で規定された日数をかけて金額が算出される障害補償（第80条）、業務上死亡した労働者の遺族に対して平均賃金の1,000日分が支給される遺族補償（第82条）、平均賃金の90日分が支給される葬儀費（第83条）、療養開始後2年を経過しても完治しない場合の一時補償（第84条）等が規定されている。療養補償については平均賃金1,340日分の一時補償によってそれ以降の災害補償責任を免れられるが、民事上の損害賠償責任や慰謝料支給についての責任は免れない（第84条）。

る（統一部、2006、p.1）が²²、労働災害の具体的な処理内容については実際には北朝鮮側が処理しているため、韓国側が正確に把握できないのが現状である（ムン・ムギほか、2006、p.52）²³。

5. 辞職・解雇

「開城工業地区労働規定」では辞職について次のように規定している。まず従業員が辞職を申し出ることができる条件として 個人的都合による退職や転職の事情が発生した場合、職種が合わず技術・技能を發揮できない場合、

学校に入学する場合、の3つが挙げられている（第17条）。この規定は「外国人投資企業労働規定」第16条とほぼ同じ内容になっている²⁴。また、「開城工業地区労働規定」では辞職手続について次のように定めている。退職しようとする従業員は辞職の7日前に企業に辞職願を提出しなければならない（第18条）²⁵。この規定では、従業員退職について企業が承認する場合に辞職1ヶ月前に職業同盟との合意の上で労働者斡旋期間に辞職者名簿を提出するよう義務づけている「外国人投資企業労働規定」第18条に比べて、辞職手続が簡便なものとなっている。ただし「開城工業地区労働規定」では、「外国人投資企業労働規定」とは異なり、企業は辞職願を受理した日から30日以内の辞職延期の要求が可能であり、その場合従業員は特別な事情がない限りその要求に従うよう義務づけている（第18条）。

「開城工業地区労働規定」では解雇について次のように規定されている。解雇を行う場合は当該従業員に30日前までに通告し、解雇者の名簿を労働者斡旋企業に提出する義務がある（第15条）。解雇の要件として 職業病、疾病、負傷等で治療を受けたが自分の職種・他の職種で働けない

場合、企業経営又は技術条件の変動で雇用過剰になる場合、技術・技能不足で自分の職種で働けない場合、企業の財産に莫大な損失を与えたり労働秩序を乱すことで重大な結果をもたらしたりした場合、のいずれかに該当することが要求されている（第14条）。一方、解雇できない事由としては、職業病にかかったり作業中に負傷したりして治療を受けている期間が1年未満の場合、病気で治療を受けている期間が6ヶ月を超過していない場合、妊娠、産前産後休暇、子供に授乳する期間である場合（第16条）であり、治療や出産関連事項に限られている²⁶。

実際には、開城工業地区に駐在している韓国企業による北朝鮮労働者の解雇は困難であり、その主たる要因が2つ存在する。第一に、労働力供給の限界性である。開城工業地区の第1段階敷地に駐在する企業が本格的に稼動する2008年までに約7万～10万の北朝鮮側労働者が必要であると推定されているが、開城の人口が推定38万人でその周辺の人口を合わせても100万人未満であること、首都圏でないため労働者の教育・技術水準が懸念されるなど、労働力供給の問題が指摘されている（キム・ヨンチョル、2006、p.10）。第二に、北朝鮮における雇用慣行が挙げられる。北朝鮮の「憲法」第29条と「社会主義労働法」第5条では失業の存在を否定しているため、北朝鮮側は解雇に対しては敏感であり²⁷、開城工業地区の駐在企業が事業を続けていくためには労働者を斡旋している北朝鮮側との関係を考慮しなければならず、仮に北朝鮮側労働者に深刻な技能不足や無断欠勤、その他物議を醸すような事態があったとしても、解雇よりは辞職による処理を選ぶ可能性が高いと思われる（ムン・ムギほか、2006、p.17、50）。

²²「社会主義労働法」第73条では、労働者が労働災害、疾病、負傷によって労働能力を一時的に喪失した場合は国家社会保険制による一時的補助金が支給され、その期間が6ヶ月を超えた場合は国家社会保険制による労働能力喪失年金を支給するとしている。「外国人投資企業労働規定」でも、病気や負傷等によって働けない場合には補助金・年金の支給や治療等、社会保険、社会保障の適用が受けられる（第37条）と規定されている。

²³ 韓国側労働者の場合、韓国側の親会社に所属して開城工業地区に派遣されている場合は保険処理の対象になるが、開城工業地区内の法人で直接雇用されている場合には韓国の保険に加入できず、企業主との協議で解決しなければならないという問題が発生している（dongA.com、2006年10月1日記事）。

²⁴「外国人投資企業労働規定」第16条によると、個人的な事情でやむをえず仕事を止めたり他の仕事をしなければならない場合、専攻と合わず自らの技術・技能を十分に發揮できない場合、学校に入学して勉強する場合のいずれかに該当するときには辞職が可能になっている。

²⁵ 韓国の場合、雇用契約の解除は「民法」で以下のように規定されている。雇用期間の定めがある雇用契約の場合、やむをえない事由があるときには契約を解除できるが、その事由が当事者一方の過失によるものであれば、相手側に損害賠償の責任を負う（第661条）。雇用期間の定めがない雇用契約の場合、当事者が雇用契約の解除を通告した日から1ヶ月が過ぎれば雇用契約の解除が成立する（第660条）。

²⁶「外国人投資企業労働規定」では解雇を可能とする事由として、職業病、疾病、負傷等で治療を受けたが自分の職種・他の職種で働けない場合、企業経営・技術条件の変動による余剰人員の発生、企業が破産に直面し労働力を縮小したり、破産を宣布した場合、従業員による企業への莫大な損失や労働規律の重大な違反を挙げている（第15条）。一方解雇を認めない事由としては、職業病・負傷・疾病により6ヶ月までの期間の治療を受けている場合、女性従業員の結婚、妊娠、産前産後休暇、子供に授乳する期間が挙げられている（第14条）。

²⁷ 中国やベトナムでも解雇に対しては敏感な傾向が見られる。中国の場合、労働関係法では長期間の病気、能力不足、会社の客観的な状況変化（経営悪化）を解雇できる条件と規定されているが、裁判になった場合は労働者側に有利な判決が出る場合が多い（日本貿易振興機構、2006、p.85）。ベトナムの場合、従業員の恒常的な怠慢、懲戒処分（窃盗、企業機密の漏洩）等特定の場合に限り雇用者が一方的に雇用契約の解除が可能であるが裁判になった場合は中国と同様、労働者側に有利な判決が出る場合が多い（Ibid., p.75）。

・おわりに

以上、開城工業地区における労働管理について2007年までを対象に考察を行った。要約すると次のとおりである。まず企業側にとって不利益となりうる問題としては、北朝鮮側労働者に対して直接公開募集を行って自由に採用できない点、労働時間を弾力的に運用できない点、解雇を実行するのが実質的には困難な点が挙げられる。一方労働者側にとって不利益となりうる問題としては、企業から賃金を直接支給されない点、延長労働時間の上限に関する規定が存在しない、労働災害等による金銭的補償、賃金支給が行われるのかについての具体的な規定が存在しない点が挙げられる。

これらの問題の背景として以下の点が考えられる。まず、資本主義国家である韓国と社会主義国家である北朝鮮の労働関係法や労務管理の体系は著しく相違する。にもかかわらず、「開城工業地区労働規定」における条文の多くが単に南北朝鮮の労働関係法の条項を折衷して作られている。また、開城工業地区における労務管理は複雑な構造になっている。開城工業地区に駐在する韓国企業では、企業内では韓国側管理者、北朝鮮側の従業員代表が労務管理を担当し、労働者の採用については開城工業地区管理委員会と中央特区開発指導総局が関与している。さらに、「開城工業地区労働規定」においては労働者保護という観点から不備な部分も一部見られる。

今後南北間の経済交流を進展させるための課題として、南北間の制度の相違を克服することが挙げられる。開城工業地区はその過程の一つとして位置づけられているといえよう。しかし、同工業地区では様々な労働問題が発生していることから、南北間の制度の相違を十分に克服したとは言いがたいのが現状である。今後開城工業地区では、南北関係、経済効果、労務管理の効率性、労働者保護等を総合的に考慮しながら、労働問題に対する改善策が求められるであろう。

参考文献

<日本語文献>

日本貿易振興機構(2006)『アジアの投資環境比較(労働力)』。

三村光弘[2006]「開城工業地区の現状」『ERINA BUSINESS NEWS』第54号。

<韓国語文献>

カン・イルギョ[2006]「開城工団能力開発の実態と政策課題」韓国労働教育院『開城工団の労働政策をどのようにするのか?』。

カン・イルギョ、チョン・ジェシク、チョン・テミョン[2006]『開城工団地域人的資源開発体系樹立及び支援方案』韓国職業能力開発院。

開城工業地区管理委員会[2007]「開城工団最低労賃5%引上合意」(報道資料、8月3日)。

国会予算政策処[2006]『開城事業評価』。

キム・ヨンチョル[2006]「開城工団進出企業の勤労条件と政策課題」韓国労働教育院『開城工団の労働政策をどのようにするのか?』。

キム・ヨンチョル[2007]「開城工団の安定的発展のための課題」『臨津江の奇跡』開城工団の安定的発展のための大討論会』チェ・ジェチョン国会議員室。

キム・ヨンジン、パク・ムンス[2004]「開城工団の労働環境と労務管理：中国ハルビン市の投資企業事例と比較して」『東北亜研究』第9集。

金洙福[2004]『労働法(改訂増補6版)』中央経済。

ムン・ムギ、ユン・ムンヒ[2006]『開城工団の人力管理の実態と労働法制分析』。

朴井源[2004]「南北経済協力と北韓労働力の活用：北韓の労働関係法令と関連して」法制処『北韓経済 関連法制資料集』。

ソン・テス[2006]「開城工団労務管理の実態と改善方案」韓国労働教育院『開城工団の労働政策をどのようにするのか?』。

中小企業中央会[2007]「開城工業団地の純利益発生企業5社、19社が追加投資計画中：生産原価は低賃労働力によって国内対比61.6%にすぎず」(報道資料、8月7日)。

チェ・ジョンテ、キム・ガンシク[2003]『北韓の労働と人力管理』ソウル大学校出版部。

統一部[2006]「Human Rights Watch"北韓開城工団の労働権"報告書報道関連」(報道資料、10月3日)。

統一部、開城工団事業支援団[2007]「開城工団事業主要統計(2007.6.30現在)」。

ヒューマンライツウォッチ[2006]「北韓開城工団の労働権」。

<インターネット資料(韓国語)>

開城工業地区管理委員会, <http://www.kidmac.com/dongA.com>, <http://www.donga.com/>

法制処総合法令情報センター, <http://www.klaw.go.kr/>

Chosun Online 朝鮮日報, <http://www.chosonline.com/>

統一部, <http://www.unikorea.go.kr/>

韓国経済, <http://www.hankyung.com/>

Personnel Management in the Gaeseong Industrial Complex (Abstract)

PARK, Chang-Myeong

Associate Professor, Faculty of Law, Surugadai University

The aim of this paper is to examine the labor laws and personnel management in the Gaeseong Industrial Complex (hereinafter referred to as the "Industrial Complex"). In Section 2, we describe the size and quality of the workforce, as well as the distinctive conditions for the personnel managers in the Industrial Complex. In Section 3, we examine the labor laws and personnel management in the Industrial Complex and, comparing the labor laws in the DPRK and the ROK, mainly examine the following labor problems; 1) employment; 2) wages/salary; 3) working hours; 4) industrial accidents; and 5) resignation and dismissal.

There are six main problems relating to the labor laws and practices existing in the Industrial Complex. First, enterprises can't employ DPRK workers freely through a direct, open recruiting system. Second, DPRK workers can't receive their wages/salaries from enterprises directly. Third, it is difficult for enterprises to introduce a flexible-working-hour system because of the methods of transportation to and from the workplace. Fourth, there is no clause concerning the limit for overtime work in the "Labor Regulations for the Gaeseong Industrial Zone" (hereinafter referred to as the "Labor Regulations"). Fifth, the Labor Regulations have no concrete clauses concerning compensation when workers in the Industrial Complex die or suffer accidents due to work. Sixth, it is actually difficult for enterprises to dismiss DPRK workers.

We can consider that these problems occur for the following reasons. Although the DPRK and the ROK have different labor law systems, many articles in the Labor Regulations were laid down as a compromise between the labor laws of the DPRK and the ROK. As a result personnel management in the Industrial Complex has a complicated structure. (For example, in ROK enterprises which are operating in the Industrial Complex, ROK managers and DPRK labor representatives take charge of personnel management. Kaesong Industrial District Management Committee and the General Bureau for the Guidance on the Development in the Central Special Zone participate in employing DPRK workers.) Furthermore, from the viewpoint of the protection of workers, insufficient sections can be seen within the Labor Regulations.