

글로벌 기업의 책임과 노동자의 권리

외투기업 철수 과정에서 발생한
노동권 행사와 소송을 중심으로

グローバル 企業の責任と 労働者の 権利

外国人投資企業撤退過程で発生した
労働権行使と訴訟を中心に

2026년 9월 29일(화) 오전 9시-12시

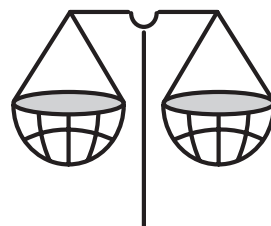
@국회의원회관 제1소회의실

주최 국회 기후에너지환경노동위원회 소속 이학영, 김주영, 이용우, 김태선

서왕진, 정혜경 국회의원 / 외교통일위원회 소속 우원식 국회의원

/ 산업통상자원중소벤처기업위원회 장철민 국회의원

손잡고, 민주사회를 위한 변호사모임, 기업과인권네트워크, (사)L-ESG 평가연구원, 금속노조 법률원



글로벌 기업의 책임과 노동자의 권리

グローバル企業の責任と労働者の権利

CONTENTS

좌장 座長

김선수 교수

한국 사법연수원 석좌교수, 전 대법관

金善洙 教授

韓國司法研修院教授、前大法院裁判官

04

인사말 挨拶/祝辞

박래군 손잡고 대표

朴來群 ソンジャブコ 代表

강문대 민주사회를 위한 변호사모임 회장

姜文大 民主社会のための弁護士の会 会長

송경용 (사) L-ESG평가연구원 이사장

宋炅用 (社) L-ESG 評価研究院 理事長

국회 외교통일위원회

国会 外交統一委員會

우원식 국회의원

禹元植 国会議員

국회 기후에너지환경노동위원회

国会 気候エネルギー環境労働委員會

이학영 국회의원

李学荣 国会議員

김주영 국회의원

金周暎 国会議員

이용우 국회의원

李庸宇 国会議員

김태선 국회의원

金台善 国会議員

서왕진 국회의원

徐旺鎭 国会議員

정혜경 국회의원

鄭惠暎 国会議員

국회 산업통상자원중소벤처기업위원회

国会 産業通商資源中小ベンチャー企業委員會

장철민 국회의원

張喆敏 国会議員

26

발제 発表

- 28 오학수 박사
(일본노동정책연구연구소 연구책임연구원)
**글로벌 기업의 책임에 대한
일본 사법부의 판례 현황과
제도적 현실**
- 46 吳学殊 博士
(日本労働政策研究研修機構_JILPT)
**グローバル企業の責任に
関する日本司法の
判例動向と制度的実態**
- 64 박제성 박사
(한국노동연구원 선임연구원)
**글로벌 기업의 책임에 대한
한국 판례 현실과
제도적 현실**
- 75 朴濟晟 博士
(韓國労働研究院、前任研究委員)
企業集團と使用者責任

88

토론 発表

- 90 박정혜 사무장
(한국옵티칼하이테크지회)
- 97 朴貞惠 事務長
(韓国オプティカルハイテック支会)
- 104 오자와 쿠니코
옵티칼지회를 지원하는 일본 시민모임
- 107 尾澤邦子
韓国オプティカルハイテック労組を支援する会
- 110 탁선호 변호사
(민변, 금속법률원)
- 115 卓璇浩 弁護士
(金屬労組法律院、弁護士)
- 120 타니지로 변호사
(오사카노동자변호단)
- 125 谷次郎 弁護士
(日本・大阪弁護士会・大阪労働者弁護団)
- 130 김동현 변호사
(기업과인권네트워크)
- 134 金東賢 弁護士
(公益人権弁護士の会「希望をつくる法」)
- 140 김수정 조사관
(입법조사처 산업자원농수산과)
- 148 키ム・스ジョン 調査官
(国会立法調査処、立法調査官補/公認労務士)
- 156 김종호 과장
(고용노동부 노사협력정책과)
- 158 키ム・ジョンホ 課長
(雇用労働省、労使協力政策課)
- 160 김현정 서기관
(산업통상부 투자정책과)
- 162 키ム・ヒョンジョン 書記官
(雇用労働省、労使協力政策課)



박래군
손잡고대표
朴来群
ソンジャプコ代表

労働問題の
損害賠償仮差押えを
ストップさせるために
手を取りあう会



옵티칼하이테크를 보라

오늘 참으로 뜻깊은 토론회를 열게 되었습니다.

외국인투자기업에서 반복적으로 일어나는 노동권 문제의 해결 방안을 찾기 위한 토론회입니다. OECD의 가이드라인이나 유엔, ILO와 같은 국제기구들에서 반복적으로 제시하는 기준에 따르면, 외투기업이라고 해서 노동권을 무시해도 되는 것은 당연히 아닙니다.

하지만, 외투기업은 자신들의 나라에서 기업활동을 할 때는 노동권을 준수하면서 기업활동을 하지만, 한국에만 들어오면 노동권을 무시하는 경향이 아주 짙습니다. 이들은 각종 특혜를 받으면서도 노동조합조차 인정하지 않으려는 태도를 보이기까지 합니다.

이번 토론회는 열게 된 배경에는 옵티칼하이테크의 폐업과 해고 사태, 그에 저항하는 노동자들의 공장 점거와 600일 옥상 농성 등 일련의 과정이 있었습니다. 600일 옥상 농성을 해제하고 내려온 지 1년이 넘었는데도 여전히 옵티칼하이테크 문제는 해결되지 않고 있습니다. NCP 조정절차도 어렵게 이어가고 있고, 일본 현지에서 니토덴코 본사는 옵티칼하이테크 문제에 연대하는 일본 시민운동가들을 탄압하고 있는 상황도 여전합니다. 이 문제를 풀기 위해 정부와 국회가 노력하고 있다고는 하지만, 진전이 더뎌서 답답하기만 합니다.

이런 어려운 상황에서도 문제 해결을 위해 공동주최 요청에 부응하여 함께 해주신 민변, 기업과인권네트워크, (사)L-ESG 평가연구원, 금속노조 법률원에 감사드립니다. 아울러 옵티칼하이테크 문제를 풀기 위해서 애써오셨고, 이번 토론회의 공동주최 의원으로 참여하신 우원식, 이학영, 김주영, 이용우, 서왕진, 장철민, 김태선, 정혜경 의원님께 감사드립니다. 이 자리에 함께 해주신 발제자와 토론자 분들, 그리고 피해 당사자인 박정혜 님을 비롯해 옵티칼하이테크 조합원들께도 감사드립니다.

오늘의 이 자리가 외투기업의 노동권 문제를 풀기 위한 진지한 모색이 이루어지는 자리이길 기대합니다. 고맙습니다.

オプティカルハイテックを見よ

本日は本当に意義深い討論会を開催することができました。

外国人投資企業で繰り返し起きている労働権問題の解決策をさぐるための討論会です。OECD ガイドラインや国連、ILOのような国際機構が何度も示している基準によれば、当然外国投資企業だとしても労働権を無視してもいいわけではありません。ところが、外国人投資企業は自国で企業活動を行う際には労働権を守っていますが、韓国に入ってくると労働権を無視する傾向が強くなっています。彼らは各種の優遇策を得ていても、労働組合ですら認めようとしないうる態度を見せるほどです。

今回の討論会を開くことになった背景には、韓国オプティカルハイテックの廃業と解雇問題、それに抵抗する労働者たちの工場占拠と600日にわたる屋上での籠城など一連の過程がありました。600日の屋上籠城を終えて地面に降り立ってからもう1年を超えていますが、依然として韓国オプティカルハイテックの問題は解決していません。NCPの調停手続きも困難な中で続いているようですが、日東電工本社は日本現地でも韓国オプティカルハイテック問題に連帯する日本の市民運動家を弾圧しています。これらの問題を解決するために政府と国会が努力しているとはいいますが、進展が遅々としていて、もどかしくてなりません。

このような困難な状況でも問題解決のために共同主催の要請に応じてくださった民弁やビジネスと人権ネットワーク、(社)L-ESG評価研究院、金属労組法律院に感謝申し上げます。また、韓国オプティカルハイテック問題解決のために尽力され、今回の討論会で共同主催の国会議員として参加してくださったウ・ウォンシク（禹元植）議員、イ・ハギョン（李学永）議員、キム・ジュヨン（金周暎）議員、イ・ヨンウ（李庸宇）議員、ソ・ワンジン（徐旺鎭）チャン・ Cholmin（張喆敏）、キム・テソン（金台善）、チョン・ヘギョン（鄭惠噉）議員に感謝申し上げます。この場にいらした発表者と討論者の皆様、そして被害当事者であるパク・チョンヘさんをはじめとする韓国オプティカルハイテック組合員の皆さんにも感謝いたします。

今日のこの討論会が外国投資企業の労働権問題を解決するための真摯な模索がなされる場になることを期待してやみません。ありがとうございました。





강문대
민주사회를 위한
변호사모임 회장
姜文大
民主社会のための
弁護士の会会長



안녕하십니까. 민주사회를 위한 변호사모임 회장 강문대입니다.

오늘 「글로벌 기업의 책임과 노동자의 권리」를 주제로 뜻깊은 토론의 자리를 마련하게 되어 매우 기쁘게 생각합니다. 바쁘신 가운데 함께해 주신 발제자와 토론자, 그리고 참석해 주신 모든 분들께 진심으로 감사드립니다.

토론회의 계기가 된 한국유토피컬하이테크의 해고 문제는 단순히 한 기업의 구조조정이나 개별 노동자의 해고 문제에 그치지 않습니다. 글로벌 기업이 국경을 넘어 사업을 조직하고, 하나의 사업을 여러 법인으로 나누어 운영하는 과정에서 기업의 책임과 노동자의 권리를 어떻게 보장할 것인가라는 중요한 문제를 제기하고 있습니다.

특히 우리가 던져야 할 질문은 이것입니다. 사업을 여러 개의 법인으로 나누었다고 해서, 그 사업에서 발생하는 책임까지 나누어지는 것인가? 우리 법체계에서는 하나의 회사와 하나의 법인을 하나의 사업 단위로 이해하는 경향이 있습니다. 그러나 현실의 기업활동은 반드시 법인 단위로 이루어지지 않습니다. 하나의 글로벌 기업이 모회사와 자회사, 계열회사, 원청과 하청 등 다양한 법적 형식을 활용하면서 하나의 사업을 수행하는 경우가 많습니다. 인사와 재무, 생산과 판매, 경영전략과 투자 결정이 긴밀하게 연결되어 있음에도 법적으로는 여러 회사로 나뉘어 있는 것입니다.

따라서 중요한 것은 법인이라는 형식만을 볼 것이 아니라, 실제 사업이 어떻게 운영되고 있는지, 권한과 책임이 어디에 귀속되어 있는지를 함께 살펴보는 것이라고 생각합니다. 기업이 하나의 사업을 여러 법인으로 조직할 자유가 있다면, 그 조직 형태를 통해 노동법상의 책임까지 회피할 수 있는지에 대해서는 별도의 검토가 필요합니다. 사업의 실질을 지배하고 경영하는 주체가 누구인지, 여러 법인이 실제로 하나의 경제적·조직적 단위로 움직이고 있는지, 노동자의 고용과 노동조건에 관한 중요한 결정이 어디에서 이루어지는지를 살펴볼 필요가 있습니다.

우리가 던져야 할 질문은 간단합니다. 기업은 사업을 자유롭게 조직할 수 있는가. 그렇다면 그 자유에 상응하는 책임은 누가 부담해야 하는가. 하나의 사업을 여러 법인으로 나누어 운영할 수 있다면, 노동자의 권리 역시 그 법인 숫자만큼 나누어져야 하는가.

오늘 토론회가 이러한 질문에 대해 법률적·사회적·현실적인 관점에서 깊이 있는 논의를 나누는 자리가 되기를 기대합니다. 특히 한국유토피컬 해고를 계기로 우리 노동법이 기업집단과 글로벌 기업의 사업구조를 어떻게 바라보아야 하는지, 사업의 실질에 맞는 사용자책임을 어떻게 구성할 수 있는지, 기업의 조직 및 청산의 자유와 노동자의 고용·노동권 보호를 어떻게 조화시킬 수 있는지에 대한 생산적인 논의가 이루어지기를 바랍니다.

오늘 함께해 주신 모든 분들께 다시 한번 감사드리며, 활발하고 의미 있는 토론이 이루어지기를 기대합니다. 감사합니다.

挨拶

皆様、こんにちは。民主社会のための弁護士の会、会長のカン・ムンデ（姜文大）です。

本日、「グローバル企業の責任と労働者の権利」を主題に、意義深い討論会を開催されたことを誠に喜ばしく思います。お忙しい中にご参加された発表者と討論者、そして皆様方に心から感謝いたします。

討論会の契機となった韓国オプティカルハイテックの解雇問題は、たんに一企業のリストラや個別労働者の解雇問題にとどまりません。グローバル企業が国境を超え事業を行い、1つの事業を別々の法人に分けて運営する過程で、企業の責任と労働者の権利はどのように保障されるべきかという重要な問題を提起しています。

特に、私たちに投げかけられた質問は次のようなものです。事業をいくつか別々の法人に分けたとして、その事業における責任も分けられるのか。

法体系では1つの会社と1つの法人を1つの事業単位と理解する傾向があります。しかし、現実の企業活動は必ずしも法人単位で行われるとは限りません。1つのグローバル企業が親会社と子会社、系列会社、元請と下請など、様々な法的な形式を活用し、1つの事業を行う場合が多いのです。人事と財務、生産と販売、経営戦略と投資決定など密接に結び合っているのにもかかわらず、法的には色々な会社に分けられているのです。

したがって重要なのは、法人という形式だけを見るのではなく、実際の事業がどのように運営されているのか、権限と責任がどこに帰属しているのかを一緒に探ることです。企業が1つの事業を多種の法人に組織する自由があるとするなら、その組織形態により労働法上の責任まで回避できるかは別途の検討が必要です。事業の実質を支配し経営している主体は誰なのか、様々な法人が実際に1つの経済的・組織的単位で動いているのか、労働者の雇用と労働条件に関する重要な決定はどこで行われるのかを掘り下げる必要があります。

究極的に私たちが投げかける問いは簡単なものです。企業は事業を自由に組織できるのか。そうであるなら、その自由に相応する責任は誰が負担すべきなのか、1つの事業を色々な法人が分けて運営できるなら、労働者の権利もまた、その法人の数だけ分けられるべきなのか。

本日の討論会がこのような問いに対し、法律的、社会的、現実的な観点で深く論議できる場になることを期待しています。特に韓国オプティカルハイテックの解雇を契機に、わが国の労働法が企業集団とグローバル企業の事業構造をどのように見るべきなのか、事業の実質に合う使用者責任をどのように構成するのか、企業の組織及び清算の事由と労働者の雇用・労働権保護をどのように調和できるのかについて生産的な話し合いが行われることを望んでおります。

本日ご参集の皆様にもう一度お礼を申し上げ、活発で意味のある討論が行われることを期待しております。ありがとうございました。





송경용
(사)L-ESG
평가연구원
이사장

宋景用
(社)L-ESG
評価研究院
理事長



안녕하십니까. (사)L-ESG평가연구원 이사장 송경용입니다.

먼저 오늘 토론회를 국회에서 함께 열어 주신 국회의원님들과 의원실 여러분께 감사드립니다. 좌장을 맡아 주신 김선수 전 대법관님, 일본과 한국의 판례 현실을 발제해 주실 오학수 박사님과 박제성 박사님, 그리고 멀리 일본에서 오신 오자와 쿠니코 님과 타니 지로 변호사님께도 깊이 감사드립니다. 무엇보다 긴 싸움의 한복판에서 오늘 이 자리에 서 주신 한국유타칼하이테크 노동자 여러분께 존경의 마음을 전합니다.

이 토론회를 함께 준비해 온 손잡고, 민변, 기업과인권네트워크, 금속노조 법률원 여러분께도 감사드립니다.

오늘 우리가 살펴볼 사건은 하나의 사업장에서 시작됐습니다. 2022년 화재가 난 지 한 달 만에 모회사 이사회가 폐업을 결정했고, 생산 물량은 같은 그룹의 다른 한국 자회사로 옮겨졌으며, 희망퇴직에 응하지 않은 노동자 17명은 해고됐습니다. 이 회사는 우리나라 외국인투자촉진법에 따라 세금과 임대료 감면 혜택을 받은 기업이었습니다. 그러나 철수를 결정할 때 고용에 대해 어떤 책임을 져야 하는지, 우리 법에는 아무런 규정이 없었습니다.

더 무거운 문제는 그다음에 벌어졌습니다. 부당해고에 맞선 노동자에게는 가처분과 압류, 손해배상 소송이 돌아왔습니다. 일본에서 이들과 연대한 시민들에게는 본사 앞의 물론 역과 국회, 관공서에서의 선전까지 금지해 달라는 소송이 제기됐습니다. 노동위원회와 법원은 모회사가 자회사의 경영을 사실상 결정했다는 자료 앞에서도 “판례가 없다”는 이유로 문을 닫았습니다. 그리고 그 판단은 민사와 형사로 그대로 이어지고 있습니다.

이것은 한국유타칼만의 이야기가 아닙니다. 국경을 넘어 자본은 자유롭게 움직이지만, 그 자본에 책임을 묻는 노동자와 시민의 권리는 각국의 국내법 안에 갇혀 있습니다. 글로벌 공급망이 넓어질수록 이 틈은 더 커질 것입니다.

L-ESG평가연구원은 노동을 중심에 놓는 ESG 평가를 만들어 가는 연구기관입니다. 우리가 이 토론회에 함께한 이유는 분명합니다. 기업이 인권 실사 보고서를 내고 국제 가이드라인을 준수한다고 말하면서, 정작 자회사를 청산할 때 노동자에게 무엇을 했지는 평가되지 않는다면 그것은 ESG가 아니기 때문입니다. 기업의 책임은 투자를 받을 때가 아니라 떠날 때 드러납니다. 철수 과정에서 노동자와 지역사회를 어떻게 대했는지가 그 기업의 진짜 성적표입니다. 오늘 토론회에서는 한국과 일본의 사법 현실, 국제규범과 공급망 실사 제도의 한계, 외국인투자촉진법의 개정 방향, 그리고 정부의 제도적 대안까지 두루 짚게 됩니다. 특히 모회사가 자회사의 경영상 결정에 관여했다고 판단할 기준을 어떻게 세울 것인지, 그 책임을 어떻게 명확히 할 것인지에 대해 실질적인 논의가 이루어지기를 바랍니다.

한국과 일본의 노동자와 시민, 법조인과 연구자가 한자리에 모인 오늘의 논의가 두 나라 모두에서 제도를 바꾸는 출발점이 되기를 기대합니다. 일한 사람의 권리가 국경 앞에서 멈추지 않도록, 연구원도 끝까지 함께하겠습니다. 감사합니다.

挨拶

こんにちは。（社）L-ESG評価研究院、理事長のソン・ギョンヨン（宋琺用）です。

まず、本日の討論会を国会で開催してくださった国会議員の先生方にお礼を申し上げます。また、座長をお引き受けくださったキム・ソンス前大法院裁判官、日本と韓国の判例や現実を発表して下さる呉学殊博士とパク・チェソン博士、遠く日本から来られた尾澤邦子さんと谷次郎弁護士さんにも感謝いたします。そして、何よりも長い闘いの中心で、今日のこの場に來られた韓国オプティカル/ハイテック労働者の皆さんに敬意を表します。

今回の討論会と一緒に準備されたソン・ジャプコ、民弁、ビジネスと人権ネットワーク、金属労組法律院の皆様にも感謝します。

本日私たちが検証する事件は、1つの事業場から始まりました。2022年に火事になり1か月後に親会社の取締役会が廃業を決定し、生産品は同じグループの別の韓国子会社に移転、希望退職に応じない労働者17人は解雇されてしまいました。この会社は韓国の外国人投資促進法により、税金や賃貸料減免の優遇措置を受けた企業でした。ところが撤退を決定する際どのように雇用に対する責任をとるのかについて、韓国の法律には何ら規定がありませんでした。

さらに問題なのは、そのあとで起きたことです。不当解雇に抗った労働者には仮処分や差押え、損害賠償訴訟が行われました。日本でも組合側と連帯した市民には、本社前は当然のこと、駅や国会、官公庁での宣伝行動を禁止しろ〔原文のまま〕という訴えが起こされました。労働委員会や裁判所は、親会社が子会社の経営を事実上決定したという資料があっても、「判例がない」との理由で門を閉ざしました。そして、その判断は民事と刑事訴訟にそのままつながっています。

これは韓国オプティカル/ハイテックだけの問題ではありません。国境を超えた資本は自由に移動しますが、その資本に責任を問う労働者と市民の権利は各国の国内法の枠内に閉じ込められています。グローバル・サプライチェーンが広がるほど、この間隙はさらに広がることでしょう。

L-ESG評価研究院は労働を中心にするESG評価〔環境・社会・ガバナンス評価〕を行う研究機関です。私たちがこの討論会を一緒に行う理由は明確です。企業が人権デューデリジェンス報告書を出し国際的なガイドラインを遵守するとしておきながら、実際に子会社を清算するときに労働者に何をしたのかが評価されなければ、それはESGではないからです。企業の責任は投資を受ける時ではなく、撤退する時に表れます。撤退の過程で労働者と地域社会にどのように対処したのかが、その企業の本当の成績表です。

本日の討論会では韓国と日本の司法の現実、国際規範とサプライチェーンのデューデリジェンス制度の限界、外国人投資促進法の改定方向、そして政府の制度的代案まで考えることになりま。中でも親会社が子会社の経営上の決定に関与したと判断する基準をいかに定立させるか、その責任をどのように明確にするのかについて、実質的な論議が行われることを望んでいます。

韓国と日本の労働者と市民、法曹界の方々と研究者がひとところに集まった今日の話し合いが両国の制度を変えるスタートになることを期待しています。働く人の権利が国境により足止めされないように、私たち研究院も最後まで共に歩んでまいります。

ありがとうございました。





우원식 국회의원
禹元植 国会議員



반갑습니다. 국회의원 우원식입니다.

「글로벌 기업의 책임과 노동자의 권리」 국회토론회 개최를 뜻깊게 생각합니다. 오늘 자리를 마련해주신 손잡고와 민변, 기업과인권네트워크, L-ESG평가연구원, 금속노조 법률원, 그리고 공동주최 의원님들께 감사드립니다. 일본에서 함께해주신 전문가와 법조인 여러분께도 감사드립니다.

을지로위원회 활동 당시 한국와이퍼 노동자들과 함께하며 외투기업 철수에 따른 고용 문제를 가까이에서 마주했습니다. 외국기업의 투자를 유치하는 것만큼이나 기업이 떠날 때 노동자의 고용과 삶을 지키는 일도 국가의 중요한 책임이라는 것을 절감했습니다. 일자리를 잃는 것은 노동자 개인을 넘어 가족의 일상과 지역사회까지 흔드는 일이기 때문입니다.

오늘날 글로벌 기업의 생산과 경영은 국경을 넘어 긴밀하게 연결되어 있습니다. 그러나 문제가 발생했을 때 책임은 개별 자회사에만 남겨지는 경우가 있습니다. 모회사가 경영과 생산을 실질적으로 결정했다면, 그에 상응하는 책임도 함께 져야 합니다.

한국옵티칼하이테크 사례는 이러한 문제를 보여주고 있습니다. 공장은 문을 닫았지만 생산물량은 다른 계열사로 이전됐고, 노동자들은 고용 문제를 해결하지 못한 채 국내외에서 노동자의 권리를 지키기 위한 싸움을 이어가고 있습니다.

국제사회는 기업이 해외 자회사와 공급망 전반의 인권과 노동권까지 살피도록 요구하고 있습니다. 우리도 이러한 변화에 발맞춰 글로벌 기업의 책임을 분명히 하고, 노동자의 권리를 실질적으로 보호할 방안을 마련해야 합니다. 기업의 이익은 국경을 넘는데, 그 책임은 국경 앞에서 멈춰서는 안 됩니다.

오늘 토론회가 한국과 일본의 사례와 제도를 함께 살펴보면서, 외투기업 철수 과정에서 노동자의 고용과 권리를 어떻게 지킬 것인지, 글로벌 기업의 책임을 어디까지 분명히 할 것인지 등에 대한 구체적인 대안을 찾는 자리가 되기를 기대합니다.

저도 오늘의 논의가 노동자의 삶을 지키는 구체적인 입법과 정책으로 이어질 수 있도록 국회에서 힘을 보태겠습니다. 다시 한번 토론회 개최를 축하드리며, 함께해주신 모든 분께 감사드립니다. 고맙습니다.

挨拶

こんにちは。国会議員のウ・ウォンシク（禹元植）です。

「グローバル企業の責任と労働者の権利」国会討論会の開催、意義深いものです。ご準備されたソン・ジャプコと民弁、ビジネスと人権ネットワーク、L-ESG評価研究院、金属労組法務院、そして共同主催の議員の皆様方にも感謝いたします。日本からいらっしゃった専門家と法曹界の皆様にもお礼を申し上げます。

ウルチ口委員会で活動していた当時、韓国ワイパー労働者と一緒に外国人投資企業の撤退による雇用問題に接する機会がありました。外国企業の投資を誘致することと同じように、企業が撤退する際に労働者の雇用と生活を守ること国も重要な責任だということを切実に感じました。雇用を失うことは、労働者個人を超え、家族の日常と地域社会までも揺り動かすことだからです。

今日ではグローバル企業の生産と経営は国境を超え密接に結びついています。しかし、問題が発生したとき、その責任は個別の子会社だけに残される場合があります。親会社が経営と生産を実質的に決定したとするなら、それ相応の責任も負うべきです。

韓国オプティカルハイテックの事例はこのような問題を見せています。工場は閉鎖してしまいましたが、生産品は別の系列社に移転され、労働者らち雇用問題を解決できないまま、国内外で労働者の権利を守るための闘いが続けられています。

国際社会は企業が海外の子会社とサプライチェーン全般の人権と労働権までも責任をもつよう求めています。私たちもこのような変化に足並みを合わせて、グローバル企業の責任を明確にさせ、労働者の権利が実質的に保護される方策を打ち立てなければなりません。企業の利益は国境を超えるのに、責任は国境の前で止まってしまうようなことがあってはなりません。

本日の討論会が韓国と日本の事例と制度を共に探りつつ、外国人投資企業の撤退過程で労働者の雇用と権利をどのように守るのか、グローバル企業の責任をどこまで明確にさせるのかについて、具体的な代案を探る場になることを期待しています。

私も本日の話し合いが労働者の生活を守る具体的な立法と政策につながるよう、国会で力を尽くします。もう一度、討論会の開催をお祝いしつつ、皆様方に感謝いたします。ありがとうございました。





이학영 국회의원
李学荣 国会議員



안녕하십니까, 더불어민주당 경기 군포시 국회의원 이학영입니다.

오늘 ‘글로벌 기업의 책임과 노동자의 권리’ 토론회에 함께해 주신 모든 분들께 감사드립니다. 함께 주최해주신 이용우 의원님을 비롯한 동료 의원님과 손잡고, 민변, 기업과인권네트워크, (사)L-ESG평가연구원, 금속노조 법률원 관계자 여러분께 감사의 말씀을 드립니다.

2022년 구미 한국옵티칼하이테크 공장에 화재가 났습니다. 사측은 공장을 다시 세우는 대신 법인을 청산했고, 희망퇴직을 거부한 노동자들을 해고했습니다. 물량과 일감은 같은 니토덴코 그룹의 자회사인 평택 한국니토옵티칼로 옮겨졌지만, 노동자는 함께 가지 못했습니다.

해고된 노동자는 공장 옥상에서 600일을 버텨야만 했습니다. 일할 권리를 지키기 위한 싸움이었습니다. 하지만 법원은 1심에 이어 지난 7월 항소심에서도 두 공장을 하나의 사업으로 볼 수 없다며 이들의 절규를 외면했습니다.

법인이 다르다는 것은 형식일 뿐입니다. 실질이 하나의 사업이라면 그에 따른 고용 책임 역시 함께 져야 하는게 당연합니다. 이미 2024년 대법원은 같은 외국 모회사 아래 있는 한국법인과 외국법인의 한국영업소를 실질적인 하나의 사업으로 보고, 한쪽 법인의 폐업에 따른 해고를 부당하다고 판결한 바 있습니다.

외국인투자기업은 토지 임대, 세제 감면 등 우리 사회가 제공한 혜택을 받고 이윤을 얻습니다. 혜택을 누린 만큼 철수할 때에도 그에 걸맞은 사회적·법적 책임을 지는 것이 당연합니다. 법인을 쪼개고 합치는 것만으로 고용의 책임을 회피할 수 있다면, 이는 어느 외투기업에서든 반복될 수 있는 선례가 될 것입니다.

프랑스에서는 이미 법으로 대기업이 자회사와 하청·공급업체에서 벌어지는 인권 침해를 예방할 의무를 지도록 하고, 이를 어겨 피해가 발생하면 손해를 배상하도록 했습니다.

우리에게도 모회사가 자회사 노동자의 권리에 책임을 지는 제도, 외투기업이 철수할 때 고용을 지키는 제도가 필요합니다.

오늘 참석해주신 발제자와 토론자 여러분의 말씀에 귀기울이고 국회에서 제도로 답하기 위해 최선을 다하겠습니다.

挨拶

こんにちは。共に民主党の京義道軍浦市選出の国会議員イ・ハギョン（李学栄）です。

本日、「グローバル企業の責任と労働者の権利」討論会にご参集くださった皆様に感謝申し上げます。また共催してくださったイ・ヨンウ議員をはじめ、同僚の議員とソン・ジャブコ、民弁、ビジネスと人権ネットワーク、(社)L-ESG評価研究院、金属労組法律院の関係者の皆様方にもお礼を申し上げます。

2022年、亀尾の韓国オプティカルハイテック工場が火事になりました。会社側は工場を再建する代わりに法人を清算し、希望退職を拒否した労働者たちを解雇しました。生產品と仕事は同じ日東電工グループの平沢にある韓国日東オプティカルに移転しましたが、労働者たちは一緒に行くことができませんでした。

解雇された労働者は工場の屋上で600日間耐えなければなりませんでした。働く権利を守るための闘いでした。しかし裁判所は1審に次ぎ7月の控訴審においても、2つの工場は1つの事業とは見なせないとして、労働者の叫びを無視しました。

法人が異なるというのは形式だけのことです。実質1つの事業ならば、それによる雇用責任も負うべきは当然のことです。既に2024年大法院では、同じ外国の親会社の韓国法人と海外法人の韓国営業所を実質的に1つの事業とみなし、韓国法人の廃業による解雇は不当だと判決したことがありました。

外国人投資企業は土地の賃貸、税制の減免など韓国社会が提供した優遇策を受け、利潤を得ています。恩恵を受けたなら、撤退する際にもそれ相応の社会的、法的責任を負うことは当然のことです。法人を分割したり合わせたりすることだけで雇用の責任を免れるなら、いかなる外国人投資企業でも繰り返すような先例となってしまうでしょう。

フランスでは既に法律で大企業が子会社と下請サプライチェーンにおいて行われる人権侵害を防止することを義務付けており、これを逆らって被害が発生すれば損害を賠償させるようにしています。

韓国にも親会社が子会社の労働者の権利に責任を負う制度、外国人投資企業が撤退する際には雇用を守る制度が必要です。

本日の発表者と討論者の皆様方のご意見を拝聴し、国会で制度として応えていくよう最善を尽くしてまいります。
ありがとうございました。





김주영 국회의원
金周映 国会議員



안녕하십니까. 국회 기후에너지환경노동위원회 소속 더불어민주당 경기도 김포시갑 국회의원 김주영입니다.

한국옵티칼하이테크 고용승계 사태가 장기화하는 가운데 ‘글로벌 기업의 책임과 노동자의 권리’를 주제로 토론회를 개최하게 됐습니다. 먼저 긴 투쟁 속에서도 노동자 권리를 보호하기 위해 토론회 개최에 힘써주신 관계자 여러분께 진심으로 감사합니다. 특히 발제와 토론을 위해 먼 길을 한걸음에 달려와 주신 한일 양국의 전문가분들의 노고에도 깊은 존경을 표합니다.

세계 경제가 긴밀하게 연결되면서 기업의 투자와 경영활동은 국가와 법인의 경계를 넘나들고 있습니다. 그러나 노동자의 권리를 보호하는 법과 제도는 여전히 개별 국가와 사업장을 중심으로 작동하고 있어 기업의 변화 속도를 충분히 따라가지 못하고 있습니다.

기업의 의사결정은 본사에서 이루어지지만, 그에 따른 고용과 노동환경의 변화를 감당하는 것은 오로지 현지 노동자들의 몫입니다. 특히 글로벌 기업이 국내 사업을 축소하거나 철수하는 과정에서 현지 노동자의 권리가 얼마나 취약해질 수 있는지 우리는 지난 한국옵티칼하이테크 사태를 통해 목격했습니다.

일방적인 철수와 집단해고, 그 이후 노조 탄압까지 니토덴코의 횡포에 맞서 노동자들은 긴 싸움을 벌여오고 있습니다. 기업의 무책임함과 노동자를 보호하지 못한 제도 공백이 남긴 상처의 결과입니다.

글로벌 기업의 자유로운 경영활동은 존중받아야 하지만, 그 과정에서 노동자가 희생되지 않도록 모회사 책임의 기준을 보다 명확하게 마련해야 합니다. 기업의 경영 결정이 국경과 법인의 경계를 넘어 이루어진다면, 그 결정으로 영향을 받는 노동자의 권리 역시 그에 걸맞게 보호돼야 합니다. 기업이 사업에 진출할 때뿐만 아니라 철수할 때에도 노동자와 지역사회에 대한 책임을 다하도록 규정하고, 현행법의 사각지대에 있는 노동자를 보호할 새로운 제도적 장치를 모색해야 합니다.

저는 지난 더불어민주당 외국인투자기업 노동자 보호 제도 개선 특별위원회 위원장을 맡으며, 외투기업의 사회적 책임을 강화하기 위한 제도 개선 마련에 애써왔습니다. 오늘 전문가들께서 주신 말씀을 토대로 외투기업 철수에 따른 국내 노동자 권리 보호 방안을 구체화하는 데 최선을 다하겠습니다. 다시는 외투기업의 무책임한 행태가 반복되지 않도록 함께 노력하겠습니다.

다시 한번 토론회에 참석해 주신 모든 분께 다시 한번 감사드리며, 이번 논의가 한국옵티칼 사태를 비롯한 외투기업의 횡포를 막고 노동자를 보호할 수 있는 실질적인 해결책으로 이어지기를 기대합니다. 저 역시 끝까지 그 길에 함께하겠습니다. 감사합니다.

挨拶

皆様、お疲れ様です。

私は韓国国会の気候エネルギー環境労働委員会所属、共に民主党・京畿道金浦市甲選出の国会議員、キム・ジュヨン（金周暎）です。

韓国オプティカルハイテックの雇用継承問題が長期化する中で、「グローバル企業の責任と労働者の権利」を主題として討論会が開催されることになりました。まず、長い闘いの中でも労働者権利を保護するため討論会開催にご尽力された関係者の皆様方に、心から感謝を申し上げます。とりわけ、発表と討論のために、遠路はるばる駆け付けて下さった韓日両国の専門家のご奮闘にも深い敬意を表します。

世界経済が密接に結びつき企業の投資と経営活動は、国と法人の境界を越えています。ところが、労働者の権利を保護する法律と制度は依然として国と事業場を中心に動いており、企業の変化に十分に追いついていないのが実情です。

企業の意思決定は本社でなされますが、それによる雇用と労働環境の変化を受けるのは、現地で働く労働者の境遇です。特にグローバル企業が国内の事業を縮小したり撤退したりする過程で、現地労働者の権利がどれほど脆弱になってしまうのか、私たちはこれまで韓国オプティカルハイテック事態で目の当たりにしてきました。

一方的な撤退と集団解雇、その後の労働組合への弾圧まで、日東電工の横暴に抗って労働者たちは長い間闘ってきました。企業の無責任と労働者を保護することが出来ない制度の空白による傷の結果です。

グローバル企業の自由な経営活動は尊重されるべきですが、その過程で労働者が犠牲にならないよう親会社の責任の基準をより明確に整備すべきです。企業の経営決定が国境と法人の境界を越えて行われるならば、そこで影響を受ける労働者の権利もまた、それに合わせて保護されなければなりません。

企業が事業に進出するときだけでなく撤退するときにも、労働者と地域社会に対する責任を果たすよう規定し、現行法の死角地帯におかれた労働者を保護する新たな制度的装置を模索しなければなりません。

私は、これまで共に民主党の外国人投資企業労働者保護制度改善特別委員会の委員長職に就いてきて、外国投資企業の社会的責任を強化するための制度改善に努力してまいりました。本日、専門家の方々のお話をベースにして、外国投資企業撤退による国内労働者の権利保護の方策を具体化させるために最善を尽くしてまいります。二度と外国投資企業の無責任なやり方が繰り返されないよう共に努力してまいります。

討論会にご参集された皆様にもう一度お礼を申し上げつつ、今回の討論会が韓国オプティカルハイテック事態をはじめ、外国投資企業の横暴を防ぎ、労働者を保護する実質的な解決策にむすびつくことを期待しております。私もまた、最後まで皆さんと共に歩んでまいります。ありがとうございました。





이용우 국회의원
李庸宇 国会議員



안녕하십니까. 국회 기후에너지환경노동위원회 소속 더불어민주당 인천 서해구를 국회의원 이용우입니다.

「글로벌 기업의 책임과 노동자의 권리-외투기업 철수 과정에서 발생한 노동권 행사와 소송을 중심으로」 토론회에 함께해 주신 모든 분께 감사드립니다. 뜻을 모아 공동주최해 주신 동료 의원님들과 손잡고, 민주사회를 위한 변호사모임, 기업과인권네트워크, (사)L-ESG평가연구원, 금속노조 법률원에도 감사의 말씀을 드립니다. 좌장을 맡아주신 존경하는 김선수 전 대법관님, 발제를 맡아주신 오학수 박사님과 박제성 박사님, 그리고 멀리 일본에서 오신 분들을 포함해 귀한 시간을 내어주신 토론자 여러분께도 깊이 감사드립니다.

오늘 토론회는 한국옵티칼하이테크 사태에서 출발합니다. 2022년 10월 구미공장 화재 이후 일본 니토덴코의 자회사인 한국옵티칼하이테크는 공장을 재건하지 않고 청산을 택했고, 노동자들은 일자리를 잃었습니다. 그 사이 같은 그룹의 또 다른 자회사인 한국니토옵티칼은 생산 물량을 넘겨받아 신규 채용까지 했지만, 해고된 노동자들의 고용승계는 거부했습니다. 외국인투자기업으로서 각종 혜택을 누려온 기업이 법인격이 다르다는 이유 하나로 책임을 외면한 것입니다. 박정혜 수석부지회장이 600일동안 공장 옥상에 올라야 했던 이유가 바로 여기에 있습니다.

이 사태는 모회사가 사업 전체를 지배하면서도 책임은 자회사의 법인격 뒤에 숨는 구조가 우리 노동법의 빈틈임을 보여줍니다. 오늘 발제에서는 국제사회와 일본이 이미 공급망 전반의 인권 존중을 기업의 책임으로 요구하고 있다는 점, 그리고 복수의 법인을 하나의 사업으로 보는 국내외 판례와 프랑스의 입법 사례처럼 이 빈틈을 메울 길이 이미 열리고 있다는 점을 짚어 주실 것입니다. 저는 그간 한국옵티칼하이테크 노동자들의 목소리가 외면받지 않도록 국정감사를 포함해 토론회, 기자회견은 물론 직접 일본 방문하는 등 다방면에서 집단해고 사태 해결을 위해 노력해 왔습니다. 그러나 개별 사안의 해결을 넘어, 같은 일이 되풀이되지 않도록 제도를 바꾸는 일이 필요합니다. 외국인투자기업이 철수할 때 모회사와 그룹 차원의 고용 책임을 분명히 하고, 다국적기업이 국경을 넘어 노동권 침해에 책임지도록 하는 입법을 준비하겠습니다. 한국 기업이 해외에서 일으키는 문제 역시 같은 원칙으로 다뤄야 한다는 점도 함께 새기겠습니다.

오늘 한국과 일본의 연구자, 법률가, 노동자, 시민사회, 그리고 정부 관계자가 한자리에 모인 만큼, 판례와 제도, 입법 과제를 아우르는 깊이 있는 논의가 이루어지기를 기대합니다. 이 자리에서 나온 제언을 국회에서 무겁게 받아 안고 실천으로 옮기겠습니다. 다시 한번 참석해 주신 모든 분께 감사드립니다.

挨拶

こんにちは。国会で気候エネルギー環境労働委員会所属の共に民主党、仁川市西海区乙選出の国会議員イ・ヨンウ（李庸宇）です。

「グローバル企業の責任と労働者の権利——外国投資企業の撤退過程で発生した労働権行使と訴訟を中心に」 討論会にご参集くださった皆様方に感謝いたします。意思を結集させ共同主催に応じてくださった同僚議員の皆さん、ソン・ジャプコや民主社会のための弁護士会、ビジネスと人権ネットワーク、（社）L-ESG評価研究院、金属労組法律院にもお礼を申し上げます。座長を担当してくださった尊敬するキム・ソンス（金善洙）前大法院裁判官、発表してくださる呉学殊博士とパク・チェソン博士、そしてはるばる日本から来られた方々を含め貴重な時間を割いてくださった討論者の皆様方にも深く感謝申し上げます。

今日の討論会は韓国オプティカルハイテック事態から出発しています。2022年10月亀尾工場での火災発生後、日本の日東電工子会社、韓国オプティカルハイテックは工場を再建せずに清算してしまい、労働者たちは職場を失ってしまいました。その間に同じグループの別の子会社である韓国日東オプティカルは生産品の移転を受け、新規採用まで行ったのですが、解雇された労働者たちの雇用継承は拒否しました。外国人投資企業として各種の優遇策を受けた企業が、法人格が異なるという理由1つで責任を回避しているのです。パク・チョンハ首席副支会長が600日間工場の屋上に上らねばならなかった理由が、まさにここにあるのです。

この事態は親会社が事業全体を支配しつつも、責任は子会社の法人格の後ろに隠れるような構造が韓国の労働法の隙間になっていることを見せています。本日の発表では、国際社会と日本では既にサプライチェーン全般の人権尊重を企業の責任として要求しているということ、そして複数の法人を1つの事業とみなす韓国内外の判例やフランスの立法事例のように、この隙間を埋める方策が既にあるということを見せてくれています。

私はこれまで韓国オプティカルハイテック労働者の声が届くよう、国政監査を含め討論会や記者会見は当然のこと、直接日本を訪問するなど、多方面において集団解雇事態の解決のために努力してまいりました。しかし、個別事案の解決を超え、同じようなことが繰り返さないよう制度を変えることが必要です。外国人投資企業が撤退する際、親会社とグループ次元の雇用責任を明確にさせ、多国籍企業が国境を超え労働権侵害に責任を取るような立法を準備してまいります。韓国企業が海外で引き起こす問題も、やはり同じ原則により扱われるということも確認したいと思います。

本日、韓国と日本の研究者、法律家、労働者、市民社会そして政府関係者が一か所に集まったのですから、判例や制度、立法課題を包含する深い議論が行われることを期待しております。この場の提言を国会でも重く受け止め、実践してまいります。

もう一度、お集りくださった皆様方にお礼申し上げます。





김태선 국회의원
金台善 国会議員



안녕하십니까. 더불어민주당 울산 동구 국회의원 김태선입니다.

「글로벌 기업의 책임과 노동자의 권리」 토론회 개최를 뜻깊게 생각합니다. 함께 자리를 마련해주신 동료 의원님들과 관계자 여러분, 발제와 토론을 맡아주신 전문가 여러분께 감사드립니다.

최근 기업의 생산과 경영 활동이 국경을 넘어 확대되고, 모회사와 자회사, 원청과 하청이 복잡하게 연결되면서 노동관계 역시 크게 변화하고 있습니다. 이에 따라 변화한 기업 구조에 맞게 노동자의 권리를 보호하고 기업의 책임을 어떻게 정립할 것인지도 중요한 과제가 되고 있습니다.

무엇보다 기업의 구조와 경영 방식이 복잡해졌다는 이유로 노동자의 권리가 제대로 보호받지 못하는 일이 있어서는 안 됩니다. 중요한 경영상의 결정은 여러 법인과 국경을 넘어 이루어지지만, 그 결정으로 일자리를 잃고 생계를 위협받는 것은 결국 현장에서 일해 온 노동자들입니다.

한국옴티칼하이테크 노동자들의 고용 문제는 이러한 현실을 분명하게 보여주고 있습니다. 실질적으로 사업을 지배하고 중요한 경영상의 결정을 내린 주체라면, 노동자의 고용과 권리에 대해서도 그에 상응하는 책임을 져야 합니다. 최근 대법원 역시 일정한 요건 아래 별개의 법인들을 하나의 사업 또는 사업장으로 볼 수 있다는 판단을 내놓은 바 있습니다.

국제사회에서도 기업의 인권과 노동권에 대한 책임을 개별 법인을 넘어 자회사와 공급망 전반으로 확대하려는 움직임이 이어지고 있습니다. 프랑스는 해외 자회사에서 발생한 인권 침해에 대해 모기업의 책임을 물을 수 있는 제도를 시행하고 있으며, 일본도 국내외 공급망에서 노동자의 인권을 존중하도록 관련 정책과 가이드라인을 마련하고 있습니다.

이제 우리도 변화한 현실에 맞는 기준을 마련해야 합니다. 실질적인 영향력과 권한이 있는 곳에 그에 상응하는 책임을 부여하고, 기업의 결정으로 노동자의 고용과 권리가 부당하게 침해되지 않도록 제도를 정비해야 합니다.

오늘 토론회가 현행 제도의 빈틈을 보완해 글로벌 기업의 책임을 보다 분명히 하는 실질적인 해법을 찾는 자리가 되기를 바랍니다.

저 역시 오늘 논의되는 의견을 귀담아듣고, 노동자의 권리가 보다 두텁게 보호될 수 있도록 국회에서 필요한 역할을 다하겠습니다. 감사합니다.

挨拶

こんにちは。

共に民主党、蔚山東区の国会議員キム・テソン（金台善）です。

「グローバル企業の責任と労働者の権利」討論会の開催は大変意義深いものです。一緒にこの場を設けてくださった同僚議員と関係者の皆様、発表と討論を行う専門家の皆様方に感謝いたします。

最近では企業の生産と経営活動が国境を超えて拡大しており、親会社と子会社、元請と下請が複雑に結びつき、労働関係もまた大きく変化しています。これにより変化する企業構造に合わせて労働者の権利を保護し、企業の責任をいかにして定立させるかということも重要な課題となっています。

何よりも企業構造と経営方式が複雑になったという理由で、労働者の権利がきちんと保護されないようなことがあってはなりません。重要な経営上の決定は様々な法人と国境を超えて行われたとしても、その決定により職場を失い生計が脅かされるのは結局現場で働き続けてきた労働者たちです。

韓国オプティカルハイテック労働者たちの解雇問題は、このような現実をはっきりと見せてくれています。実質的に事業を支配し重要な経営上の決定を下した主体であるなら、労働者の雇用と権利についても、それ相応の責任をもつべきです。最近大法院でも、はやり一定の要件のもとでは、別個の法人を1つの事業または事業場としてみられるという判断を下しています。

国際社会においても企業の人権と労働権に対する責任について、個別法人を超え子会社とサプライチェーン全般に拡大させようとする動きが続いています。フランスは海外の子会社で発生した人権侵害に対し、親会社の責任を問える制度を施行しており、日本でも国内のサプライチェーンにおいて労働者の人権を尊重するよう関連政策やガイドラインを整えています。

もはや韓国でも変化した現実在即した基準を整備しなければなりません。実質的な影響力と権限があるところに相応の責任を与え、企業の決定により労働者の雇用と権利が不当に侵害されないよう制度を整えていかねばなりません。

本日の討論会が現行制度の隙間を埋め、グローバル企業の責任をよりハッキリさせる実質的な解決方法を探る場になることを望みます。

私も本日今日お話しされる意見を拝聴し、労働者の権利がより手厚く保護されるよう国会で必要な役割を果たしてまいります。

ありがとうございました。





서왕진 국회의원
徐旺鎮 国会議員



안녕하십니까. 국회의원 서왕진입니다.

오늘 <글로벌 기업의 책임과 노동자의 권리> 한일 국회토론회를 함께 열게 된 것을 매우 뜻깊게 생각합니다. 귀한 자리를 마련해 주신 선배·동료 의원님들과 손잡고, 민변, 기업과인권네트워크, L-ESG 평가연구원, 금속노조 법률원 관계자 여러분께 감사드립니다. 오늘 귀한 시간을 내어 토론회에 함께 해주신 김선수 전 대법관님을 비롯한 발제자와 토론자 여러분께도 진심으로 감사드립니다.

오늘 토론회는 글로벌 기업의 책임과 노동자의 권리 보장 방안에 대한 입법적 방안을 한일 양국의 전문가들이 함께 논의하는 자리이자 현장 노동자들의 투쟁의 연장선에 있는 토론회입니다.

2022년 니토덴코 그룹은 한국옵티칼하이테크 구미공장 화재 이후 일방적인 폐업결정과 희망퇴직을 진행했고, 희망퇴직에 응하지 않은 노동자들을 정리하고 했습니다. '화재'는 명목상의 이유일뿐 거액의 화재보상금을 챙긴 뒤에 니토덴코 그룹 평택공장으로 생산 물량을 이전하고, 노동자들만 내쫓은 것입니다.

박정혜 한국옵티칼하이테크 수석부지회장은 일본 모회사인 니토덴코 그룹의 부당한 정리하고 철회와 고용승계를 요구하며 600일간 고공농성을 진행했습니다.

농성은 중단됐지만, 아직 문제는 현재 진행형입니다. 관련 제도가 미비한 상태에서 법원은 한국옵티칼하이테크에서 이뤄진 정리하고에 대해 '정당하다'는 판결을 연이어 내놓고 있습니다.

노동권은 회사가 어느 나라 기업이든 보장해야 하는 보편적 권리입니다. 지난 7월 이재명 대통령께서도 우리 기업이 해외에서 그러서는 안 되듯, 외국 기업도 국내에서 반노동 비상식 행태를 보여서는 안 된다고 강조하신 바 있습니다.

그러나 제도적 뒷받침 없이 외국 기업에 법적 책임을 묻는 것에는 한계가 있습니다.

오늘 토론회를 통해 글로벌 기업의 노동자 권리 보호책임 기준을 살피고, 프랑스 등 관련한 입법을 앞서 진행한 국가들의 선례를 논의함으로써 한국과 일본이 함께 국제적 기준에 맞는 제도개선 방안을 마련할 수 있길 바랍니다.

저 역시 국회 기후에너지환경노동위원회 위원으로서 오늘 논의된 내용을 토대로 글로벌 기업에 노동자 권리 보호 책임 명확히 하는 국회 차원의 노력에 함께하겠습니다. 감사합니다.

挨拶

こんにちは。国会議員のソ・ワンジン（徐旺鎭）です。

本日、グローバル企業の責任と労働者の権利について、韓日国会討論会を共に開催できたことは大変意義深いことだと思っております。貴重な場をご提供くださった先輩・同僚の議員の皆様や、ソン・ジャプコ、民弁、ビジネスと人権ネットワーク、L-ESG評価研究院、金属労組法律院の関係者の皆様に感謝申し上げます。また、本日お忙しい中でわざわざ討論会にご参加くださったキム・ソンス（金善洙）前大法院裁判官をはじめとする発表者と討論者の皆様にも感謝いたします。

本日の討論会はグローバル企業の責任と労働者の権利保障について立法の方策をさぐるため、韓日両国の専門家が共に話し合う場であり、現場労働者の闘いの延長線上にある討論会です。

2022年日東電工グループは、韓国オプティカルハイテック亀尾工場火災後に一方的な廃業決定と希望退職を進め、希望退職に応じない労働者たちを整理解雇しました。「火災」は名目上の理由であり、巨額の火災保険金を懐に入れて日東電工グループは生産品を平沢工場に移転させ、労働者だけを追い出しました。

韓国オプティカルハイテック支会のパク・チョンへ首席副支会長〔原文のまま〕は、日本の親会社日東電工グループの不当な整理解雇撤回と雇用継承を要求し、600日間の高空籠城を行いました。

籠城闘争は中断されましたが、まだ問題は解決していません。関連制度が不十分な状態のなか、裁判所は韓国オプティカルハイテックの整理解雇に「正当だ」との判決を相次いで出しています。

労働権とは、会社がいかなる国の企業であれ保障すべき普遍的権利です。去る7月に李在明大統領も、韓国企業が海外でそうしてはならないように外国企業も韓国内で反労働の非常識なやり方をしてはならないと強調されました。

しかし、制度的裏付けがなしに、外国企業に責任を問うことには限界があります。本日の討論会を通じて、グローバル企業における労働者の権利の保護責任基準を探り、フランスなど先駆けて関連立法を制定している国々の先例をも話し合うことにより、韓日で共に国際基準に合致する制度改善策が整備されることを望んでおります。

私もまた、国会で気候エネルギー環境労働委員会の委員として、本日論議された内容をベースとして、グローバル企業において労働者権利保護の責任を明確にするため皆様と共に国会レベルで努力していきたいと思っております。

ありがとうございました。





정혜경 국회의원
鄭惠敬 国会議員



안녕하십니까. 진보당 비정규직 노동자 국회의원 정혜경입니다.

오늘 뜻깊게 개최되는 「글로벌 기업의 책임과 노동자의 권리-외투기업 철수 과정에서 발생한 노동권 행사와 소송을 중심으로」 한일 국제토론회에 함께해 주신 모든 분들께 깊이 감사드립니다.

한국옵티칼하이테크 노동자들이 3년 넘게 싸워 온 상대는 회사 하나가 아니라 우리 법제도의 빈틈이었습니다. 청산인과 한국 거점장의 진술에 의해 일본 본사가 공장을 닫기로 결정했다는 사실과 본사의 결정 없이는 공장을 닫을 수 없다는 것이 확인되었지만, 법원은 앞선 판례가 없다는 이유로 노동자의 손을 들어주지 않았습니다. 재판부가 사실관계를 바탕으로 판결을 하지 못하고, 법률의 부존재만 확인한 것입니다.

법인격은 자연에서 주어진 것이 아니라 사람이 만든 법적 구성물입니다. 사람이 만든 것이라면 법률의 목적에 비추어 사람이 다시 구성할 수도 있습니다.

모회사가 자회사의 경영을 사실상 지배했다면 그 전체를 하나의 사업으로 보는 기준을 세우는 일, 그것이 오늘 논의의 핵심이 될 것입니다.

국가는 외국 자본을 유치하기 위해 세금과 임대료 감면 등의 특혜와 지원은 촛촛하게 구성해 두었지만, 그 자본이 우리나라 정부와 사회에 대한 신뢰를 저버리고 청산을 택할 때 어떤 책임을 물을 것인지에 대해서는 아무런 준비를 하지 않았습니다. 기업을 유치하는 일은 국가의 산업정책이었는데, 기업이 떠난 뒤 노동자들의 삶은 오로지 개인이 감당할 불운으로 남겨진 셈입니다. 궁극적으로 우리 사회가 나아가야 할 청사진과 국익에 대한 철학 없이 그저 기업유치 실적에만 매몰된 부실한 산업정책의 후과입니다. 잘못된 정책의 피해가 모두 국민의 몫이 된다는 말을, 지금 한국옵티칼하이테크 노동자들이 온몸으로 증언하고 있습니다.

이재명 대통령은 지난 7월 국무회의에서 "우리 기업도 해외에서 반노동 비상식 행태를 보여서는 안 되는 것처럼 외국 기업도 국내에서 그러면 안 된다"고 말했습니다. 그 말이 말로 남지 않으려면 법률과 제도가 뒤따라야 합니다.

프랑스는 이미 해외 자회사의 노조 탄압에 본사의 배상 책임을 물었습니다.

우리도 모회사와 원청기업에 예방 의무를 지우고, 외국인투자촉진법에 청산과 고용을 관리·감독할 조항을 세워야 합니다. 초국적 자본에는 책임도 초국적으로 부여하는 것이 상식입니다.

국가가 제 땅에서 일하는 국민의 일자리도 지키지 못하면서, 모든 국민의 삶을 지킬 수 있다는 것은 허상입니다. 오늘 이 자리가 법인격 뒤로 숨는 초국적 자본에게 초국적 책임을 묻는 입법의 출발점이 되기를 바랍니다. 진보당 비정규직 노동자 국회의원으로서, 한국과 일본의 노동자와 시민이 함께 만들어 온 이 요구를 국회에서 끝까지 책임지고 풀어가기 위해 노력하겠습니다. 감사합니다.

挨拶

こんにちは。進歩党の非正規労働者国会議員のチョン・ヘギョン（鄭惠暎）です。

本日、意義深い「グローバル企業の責任と労働者の権利——外国人投資企業の撤退過程で発生した労働権行使と訴訟を中心に」韓日国際討論会にご参集くださった皆様方に感謝いたします。

韓国オプティカルハイテック労働者たちが3年以上闘ってきた相手は、1つの会社というよりも韓国法制度の隙間でした。清算人と韓国エリア長の陳述で、日本の本社が工場閉鎖を決定したという事実と本社の決定なしに閉鎖できないことが確認されましたが、裁判所は判例がないという理由で労働者の側に立ちませんでした。裁判所が事実関係をもとに判決を下せず、法律の不存在のみが確認されました。

法人格は自然に備わったものではなく、人間が作った法的構成物です。人が作ったものであれば、法律の目的に即して人の手で再構成できるでしょう。親会社の子会社の経営を事実上支配したのであれば、その全体を1つの事業とみなすという基準を打ち立てること、それが本日の論議のポイントになるでしょう。

国は外国資本を誘致するため、税金や賃貸料減免などの特惠と支援については細かく取り決めていましたが、その資本が韓国政府と社会への信頼を捨て去り清算を選択した場合は、その責任をどのように問うべきかについては何の準備もありませんでした。企業を誘致することは国の産業政策ですが、企業が去ったあと労働者の生活は、ひたすら個人が抱えなければならない不運として残されてしまいました。

韓国社会が進むべき方向と国益に対する哲学もなしに、ただ企業誘致の実績のみに突き進んだずさんな産業政策の結果です。誤った政策のツケをすべて国民が負わなければならない、これを今韓国オプティカルハイテック労働者たちが全身をもって証言しているのです。

李在明大統領は7月の国務会議で、「韓国企業も海外で反労働的な非常識なやり方を見せてはならないように、外国企業も韓国内でそうしてはならない」と述べました。それが口先だけでないなら、法と制度が変わらなければなりません。フランスでは既に海外子会社の労働組合弾圧に対し、本社の賠償責任を問いました。私たちも親会社と元請企業に予防義務を課し、外国人投資促進法に清算と雇用を管理、監督する条項を設けなければなりません。超国家資本には責任も超国家的に取らせることは今や常識です。

国が自国で働く国民の職場も守れず、全ての国民の生活を守れるというのは幻想です。本日のこの場が法人格の裏に隠れる超国家資本に、超国家的責任を問う立法制定のスタートになることを望んでいます。進歩党の非正規労働者国会議員として、韓日労働者と市民の要求を国会で責任をもって解決するために努力してまいります。

ありがとうございました。





장철민 국회의원
張喆敏 国会議員



안녕하십니까, 국회 산업통상자원중소벤처기업위원회 더불어민주당 간사를 맡고 있는 대전 동구 국회의원 장철민입니다.

「글로벌 기업의 책임과 노동자의 권리 국제토론회」 개최를 진심으로 축하드립니다. 뜻깊은 자리를 마련해 주신 우원식·이학영·김주영·이용우·서왕진·김태선·정혜경 의원님께 감사드립니다. 손잡고를 비롯해 민변, 기업과인권네트워크, (사)L-ESG 평가연구원, 금속노조 법률원 등 관계자 여러분, 발제와 토론에 함께해 주신 한일 양국 전문가 여러분께도 감사의 말씀을 드립니다. 그리고 오랜 시간 문제 해결을 위해 힘쓰고 있는 한국옵티칼하이테크 노동자 여러분께 깊은 연대의 마음을 전합니다.

기업의 투자는 국경을 넘지만, 사업의 축소와 철수의 고통은 노동자와 지역사회에 남습니다. 한국옵티칼하이테크 노동자들이 폐업과 해고 이후에도 일터로 돌아가기 위해 오랜 싸움을 이어가고 있다는 사실은, 산업 지원과 노동자 보호 제도의 빈틈을 돌아보게 합니다. 외국인투자는 국내 산업의 성장과 지역경제의 활력을 높이는 중요한 수단입니다. 그러나 투자 유치의 성과를 투자액이나 입주기업 수만으로 평가해서는 안 됩니다. 기업이 약속한 고용을 유지하고, 노동자의 권리를 존중하며, 지역사회와 지속적인 관계를 맺고 있는지 면밀히 살펴야 합니다. 특히 공공의 지원을 받은 기업에는 그에 상응하는 책임도 따라야 합니다. 투자·고용 등 지원조건이 지켜졌는지 확인하고, 위반 사항에 대해서는 필요한 후속 조치를 취해야 합니다. 투자 유치 단계의 지원이 사업 운영과 철수 단계의 책임으로 이어지도록 관리 체계를 점검할 필요가 있습니다. 아울러 경영에 실질적인 영향력을 행사하는 모회사의 책임을 어떻게 확보할 것인지도 중요한 과제입니다. 법인이 다르고 본사가 해외에 있다는 이유로 노동자들이 책임을 물을 곳을 찾지 못해서는 안 됩니다. 국제적인 기업 책임 기준과 분쟁 해결 절차가 현장에서 실효성 있게 작동하도록 제도 개선 방향을 모색해야 합니다. 저 역시 산업정책을 다루는 국회의원으로서 외국인투자기업에 대한 지원과 사후관리 체계를 살피겠습니다. 오늘 나누어 주시는 현장의 경험과 제안을 바탕으로, 한국옵티칼하이테크 사태의 해결과 노동자 권리 보호를 위해 국회가 해야 할 역할을 챙기겠습니다.

이번 토론회가 오랜 기다림을 이어온 노동자들의 문제를 해결하는 계기가 되기를 바랍니다. 함께해 주신 모든 분께 감사드립니다.

挨拶

こんにちは。国会で産業通商資源中小ベンチャー企業委員会所属、共に民主党幹事の大田市東区選出の国会議員チャン・チョルミン（張喆敏）です。

「グローバル企業の責任と労働者の権利」国際討論会の開催を心からお祝い申し上げます。意義深いこの場を設けて下さったウ・ウオンシク、イ・ハギョン、キム・ジュヨン、イ・ヨンウ、ソ・ワンジン、キム・テソン、チョン・ヘギョン議員に感謝いたします。また、ソン・ジャプコをはじめ民弁、ビジネスと人権ネットワーク、（社）L-ESG評価研究院、金属労組法律院など関係者の皆様、発表と討論に参加される韓日両国の専門家の皆様方にもお礼を申し上げます。また、長い間問題解決のために尽力されている韓国オプティカルハイテック労働者の皆さんにも連帯の心を伝えます。

企業の投資は国境を超えますが、事業の縮小と撤退の苦痛は労働者と地域社会に残ってしまいます。韓国オプティカルハイテック労働者たちが廃業と解雇後にも職場に戻るため長期間にわたり闘っている事実は、産業資源と労働者保護制度の隙間を見せています。

外国人投資は国内産業の成長と地域経済の活力のため重要な手段です。でも投資誘致の成果を投資額や入居企業の数だけで評価してはなりません。企業が約束した雇用を維持し、労働者の権利を尊重し、地域社会との持続的な関係を結んでいるのかについて、厳密に探る必要があります。

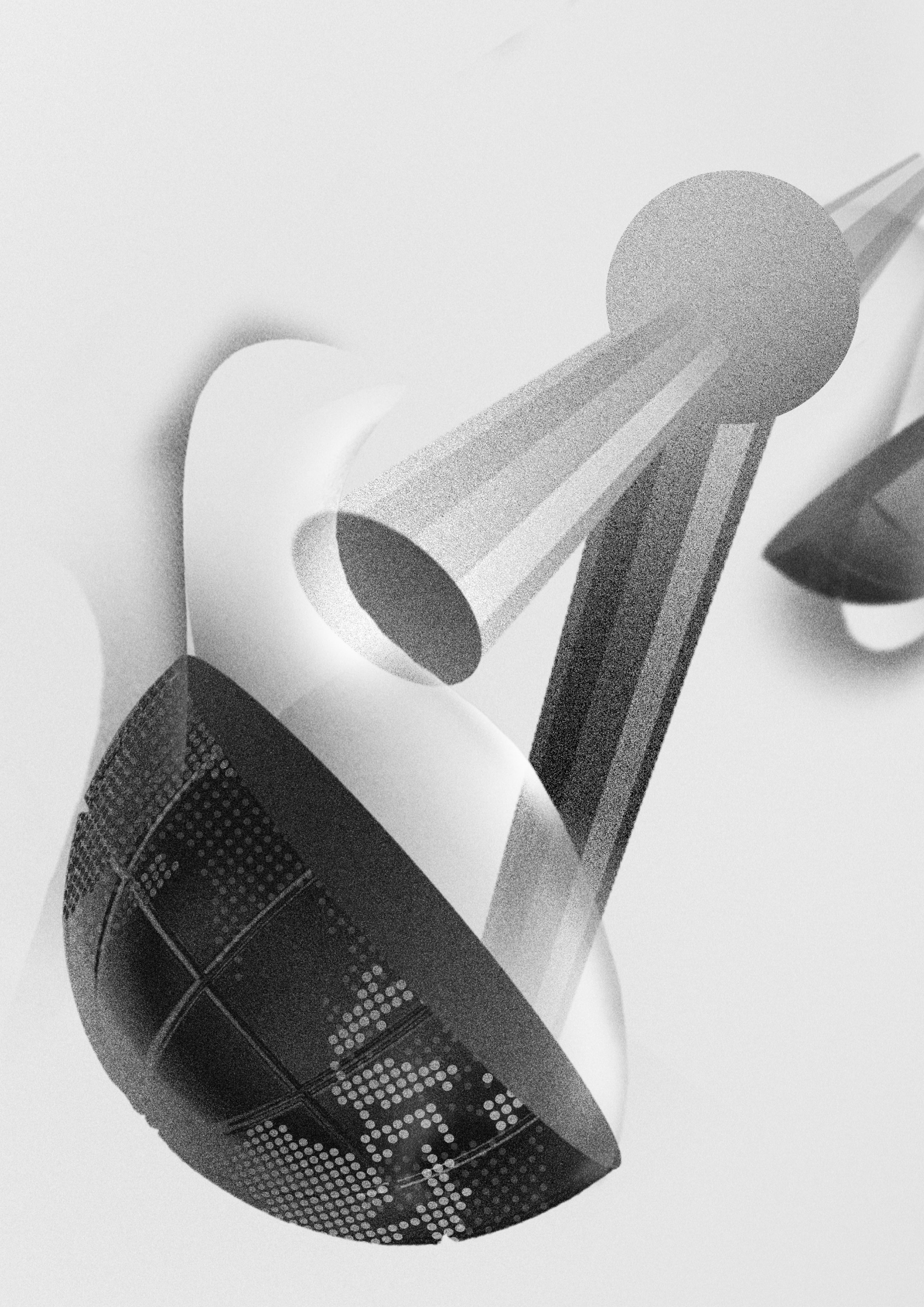
特に、公共の支援を受ける企業には、それ相応の責任が伴わなければなりません。投資、雇用など支援条件が守られたのかを確認し、違反事項については必要な後続措置を取らなければなりません。投資誘致段階の支援が事業運営と撤退段階の責任につながるように管理体系を点検すべきです。

併せて、経営に実質的な影響力を行使する親会社の責任をいかに確保するのも重要な課題です。法人が異なり、本社が海外にあるという理由で、労働者に責任を問える場がないということはあり得ないことです。国際的な企業責任の基準と紛争解決の手続きが現場で実効性あるものとされるよう制度改善の方向を模索すべきです。

私自身も産業政策を扱う国会議員として外国人投資企業に対する支援と事後管理体系について確認していきます。本日論議となる現場の経験と提案をベースに、韓国オプティカルハイテック事態の解決と労働者権利保護のために国会の役割を果たしてまいります。

今回の討論会が長い間待ちに待っている労働者たちの問題を解決する契機になることを願っています。再度皆様に感謝いたします。





발제・発表

오학수 박사(일본노동정책연구·연수기구 특임연구위원)

吳学殊 (日本労働政策研究・研修機構 JILPT)

박제성 박사(한국노동연구원 선임연구위원)

朴濟晟 (韓国労働研究院、先任研究委員)

글로벌 기업의 책임과 노동자의 권리
グローバル企業の責任と労働者の権利

발제

글로벌 기업의 책임에 대한 일본 사법부의 판례 현황과 제도적 현실

오학수 박사(일본노동정책연구·연수기구 특임연구위원)

발제



28

오
학
수

글로벌 기업의 책임에 대한 일본 정부의 정책 및 기업 대응 실태

일본 노동정책연구연수기구
오학수

I 책임있는 글로벌 공급망

- 국제적 움직임
- 1976년 OECD[OECD다국적 기업 행동 지침]
- 1977년 ILO[ILO다국적 기업 및 사회정책에 관한 원칙의 3자 선언]
- 1998년(2022년 추가)[노동의 기본적 권리에 관한 원칙/ILO기본조약(ILO중핵적 노동기준 또는 ILO선언)]:결사의 자유, 강제노동 철폐, 아동노동 폐지, 차별 철폐, 안전작업환경
- 1999년 유엔[유엔 글로벌 콤팩트(10원칙)]:인권, 노동, 환경, 부패방지.2008년 유엔 사무총장의 라기 특별대표[보호, 존중 및 구제]제출, 그후 [비즈니스와 인권에 관한 지도원칙([지도원칙])]으로 연결
- 2015년 유엔[지속가능한 개발목표(SDGs)]채택

2

発表



29

吳学殊

(1) 2011 유엔[비즈니스와 인권에 관한 지도원칙]

- 인권 및 기본적 자유를 존중, 보호 및 실현하는 것은 국가의 기본 의무(국가의 인권보호 의무)
- 특정의 기능을 하는 특정 사회조직으로서 적용되어야 할 모든 법령을 준수하고 인권을 존중해야 한다는 기업의 약속([기업의 인권존중 책임])
- 권리 및 의무가 침해될때 그것에 상응하는 적절하고도 실효적인 구제를 할 필요성

3

[기업의 인권존중책임]

책임의 범위

- 자신의 활동을 통해 인권에 부의 영향을 일으키거나 조장하는 것을 회피하고, 부의 영향이 생긴 경우 그것에 대처한다. 조장하지 않는 경우에도 거래관계에 의해 기업의 사업, 제품 또는 서비스와 직접적으로 연결되어 있는 인권에 부의 영향을 방지 또는 경감하도록 노력한다.

책임의 프로세스

- 인권 존중의 책임을 다한다는 방침 약속
- 인권에 대한 영향을 특정, 방지, 경감, 그리고 어떻게 대처하는가에 대해 책임있는 인권 실사
- 기업이 일으키고 또한 조장하는 인권의 부의 영향으로부터 시정 가능한 프로세스

4

약속(commitment)의 원칙 내용

- 기업의 최상급 수준에서 승인
- 사내외에서 관련 전문적 조언을 얻는다.
- 사원, 거래처 및 기업의 사업, 제품 또는 서비스에 직접 관계있는 다른 관계자에게 기업이 갖는 인권에 대한 기대를 명기한다.
- 일반 공개되어, 모든 사원, 거래처, 다른 관계자에게 사내외적으로 알린다.
- 기업 전체에 인권존중을 정착시키기 위해 필요한 사업방침 및 절차 가운데 반영되다.

5

II 일본 정부의 대응

2020[비즈니스와 인권에 관한 행동계획(2020-2025)] 및 개정판(2025년 12월)

개정판에서[국내외 공급망 상의 인권존중 대응은 국제사회의 인권 보호/촉진과 일본기업의 국제적인 경쟁력 및 지속가능성의 확보/향상에 바람직하다고 (p.34)] 기업의 대응 에 기대.

우선분야[인권 실사및 공급망](개정판p.12)

[자사나 현지법인뿐만 아니라 국외 공급망 기업 등이 고용하는 노동자에 대해서도 현지 법률과 함께 국제적인 수준에 맞는 대응이 요구된다.]

[공급망 상의 기업에서 인권 존중 촉진으로 이어지도록 정보제공이나 지원책에 관한 다수 이해관계자와의 대화를 계속](개정판p.14)

6

発表



31

吳学殊

일본정부2022년 [책임있는 공급망 등 인권존중을 위한 가이드라인]

- 인권방침 : 인권 존중 책임을 다한다고 하는 약속을 기업 내외부의 이해관계자를 향해 명확히 밝힌다. 경영진의 관여가 극히 중요.
- 인권 실사
 - 인권의 범위: 국제적으로 인정된 인권
 - 부(負)의 영향의 범위: 일으키고(자사의 산재),
조장한다(공급망에서 산재),
직접 관련하는(재 위탁처에서 산재)
 - 이해관계자 : 거래처, 자사/그룹기업 및 거래처의 종업원, 노동조합,
노동자 대표 등
- 구제 : 인권에 부의 영향을 경감, 회복하는 것 및 그것을 위한 프로세스

7

G7히로시마 수뇌 코뮈니케(2023.5.20)

[글로벌 공급망에서 decent work를 계속 촉진하고, 권리보유자를 계속 보호하고, 실행가능하고 기존 정책적 접근에 부가가치를 부여하는 국제적인 합의에 근거한 법적 구속력이 있는 조치에 관한 아이디어와 선택지를 모색하기 위해 모든 관련 이해관계자와 긴밀히 협의하여 유엔 및 ILO 논의에 건설적으로 관여한다.]

8

발제



32

오학수

III 일본 기업의 공급망 대응 실태

1. 경단련 조사 (2023년)

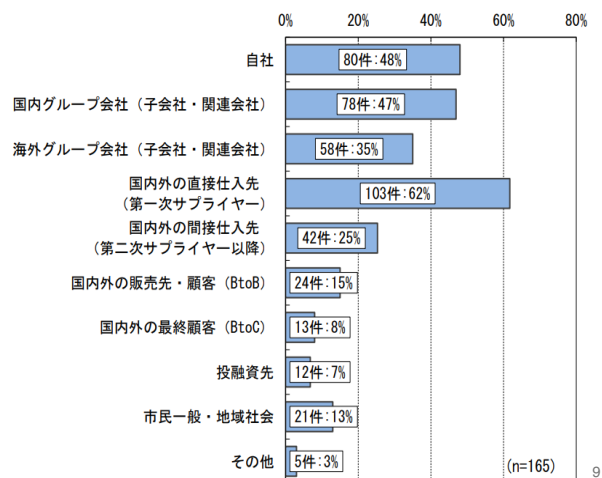
인권 리스크 대응

지도원칙에 따른 대응 기업

비율 76%

(2020년 36%)

<리스크 평가의 대상선> (複数回答)

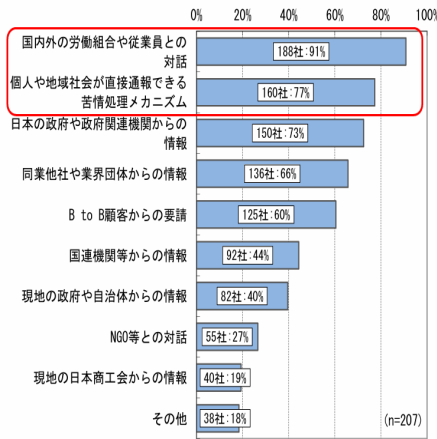


9

인권 리스크 파악 방법

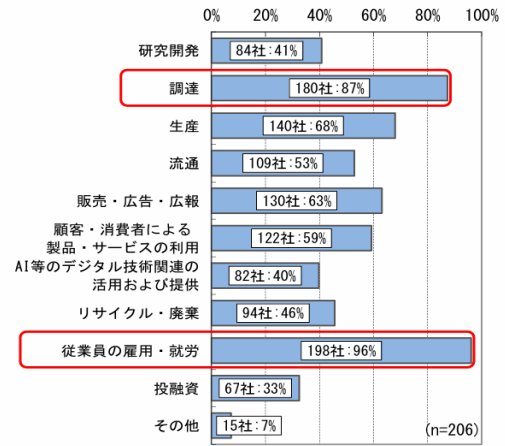
인권 리스크를 인식하는 기업활동

＜人権リスク等の把握方法＞（複数回答）



※その他の回答としては、コンサルタントや弁護士事務所からの情報、専門家との対話など

＜人権リスクを認識する企業活動＞（複数回答）



※その他の回答としては、地域社会など

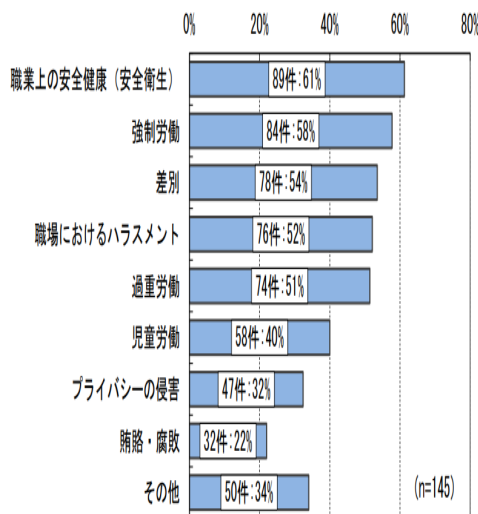
発表



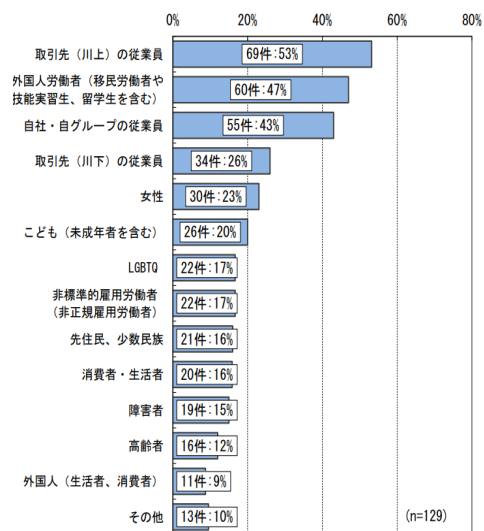
33

吳学殊

＜特定した負の影響＞（複数回答）

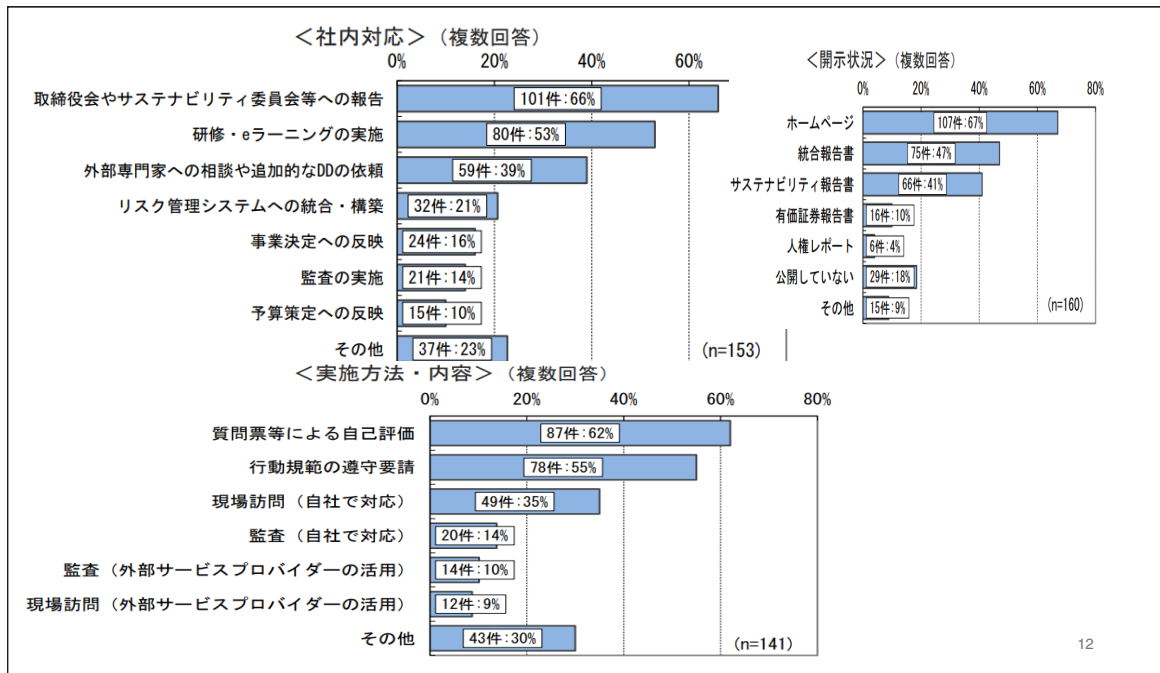


＜特定した負の影響を受けた権利保持者＞（複数回答）



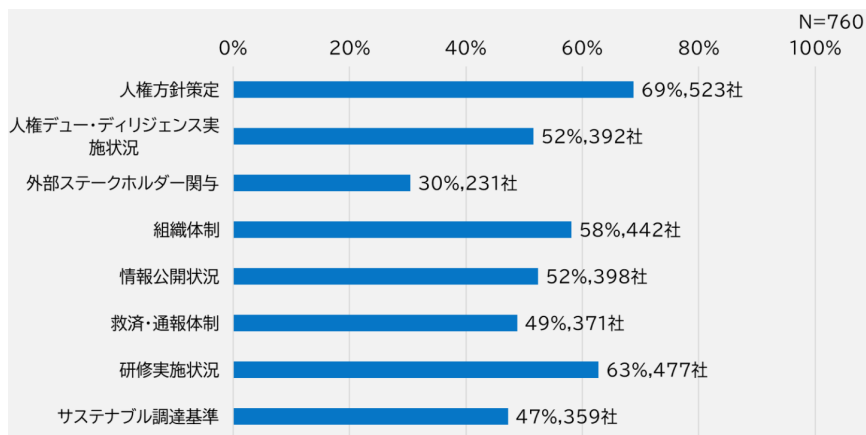
11

11



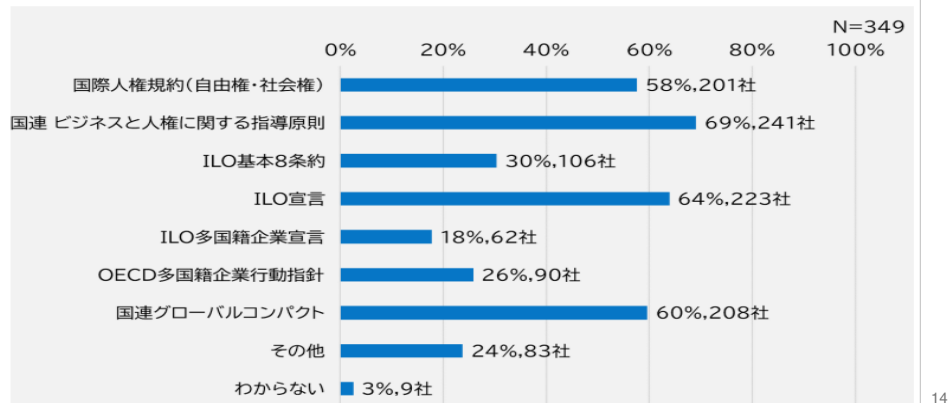
2. 경제산업성/외부성 2021년 조사 經濟産業省・外務省2021年調査

「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」 集計結果：対象東証一部・二部上場企業2786社、回答760社



인권 방침 책정시 국제적인 기준에 준거하고 있는 기업 비율

- ・ 人権方針の策定にあたり、準拠している国際的な基準をすべて選択してください。



14

発表

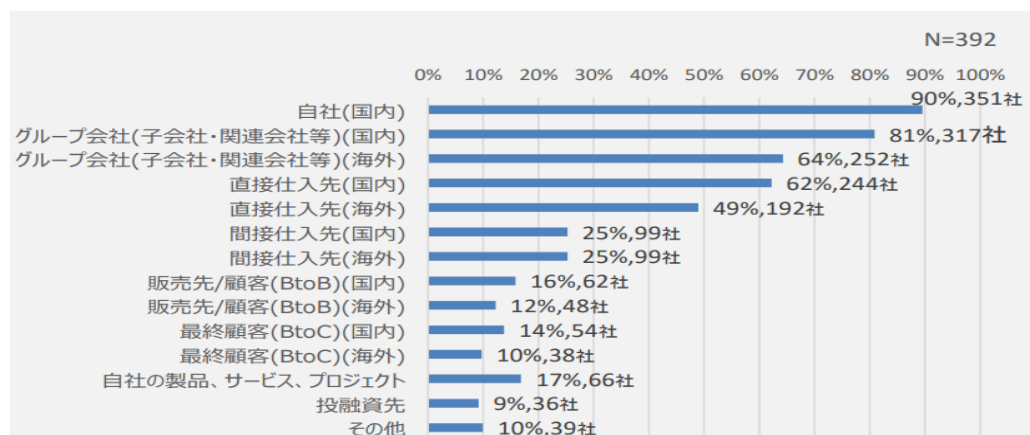


35

呉学殊

인권 실사 실시기업 52%

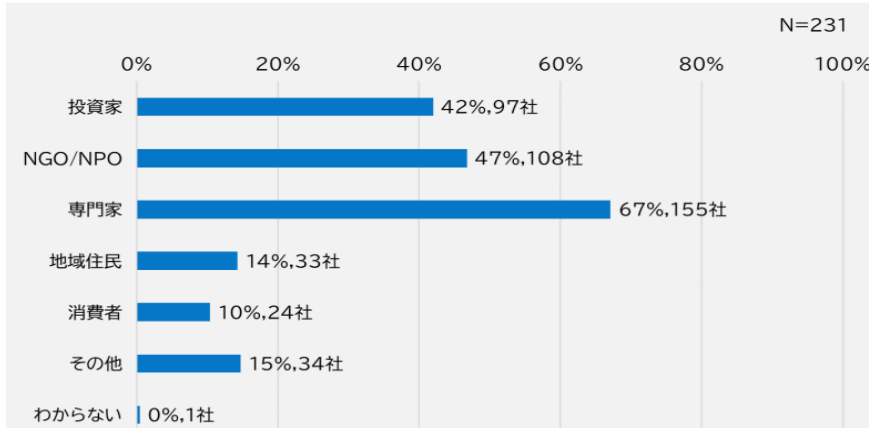
- ・ 現在行っている人権デュー・ディリジェンスの実施対象は、どこまでとしていますか。(複数回答可)



15

외부 이해관계자의 관여 기회를 부여하고 있는 기업 30%

- 人権の取組を推進するにあたって、どのような外部ステークホルダーと関与していますか。



16

발제

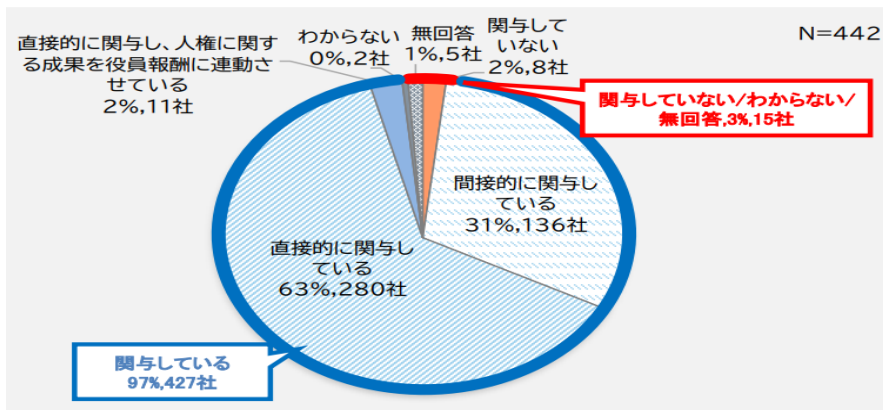


36

오학수

인권 관련 주간 조직 설치 기업 58%

- 人権に関する施策を企画・実行する組織に、経営層等の企業の最上層レベルが関与していますか。



- 인권에 관한 정보 공개 기업 52%
- 피해자 구제 ·문제 시정을 위한 가이드라인 ·절차를 정하고 있는 기업 49%
- 인권 침해에 관한 통보 창구 설치 기업 98%
- 인권에 관한 연수 실시 기업 63%
- 인권을 포함한 지속 가능한 조달 기준 책정 기업 47%

18

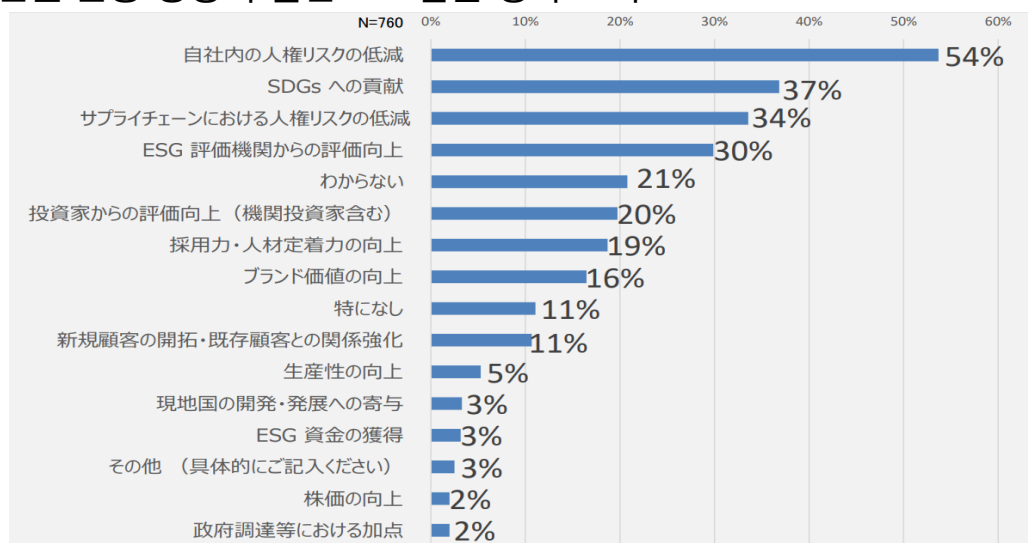
発表



37

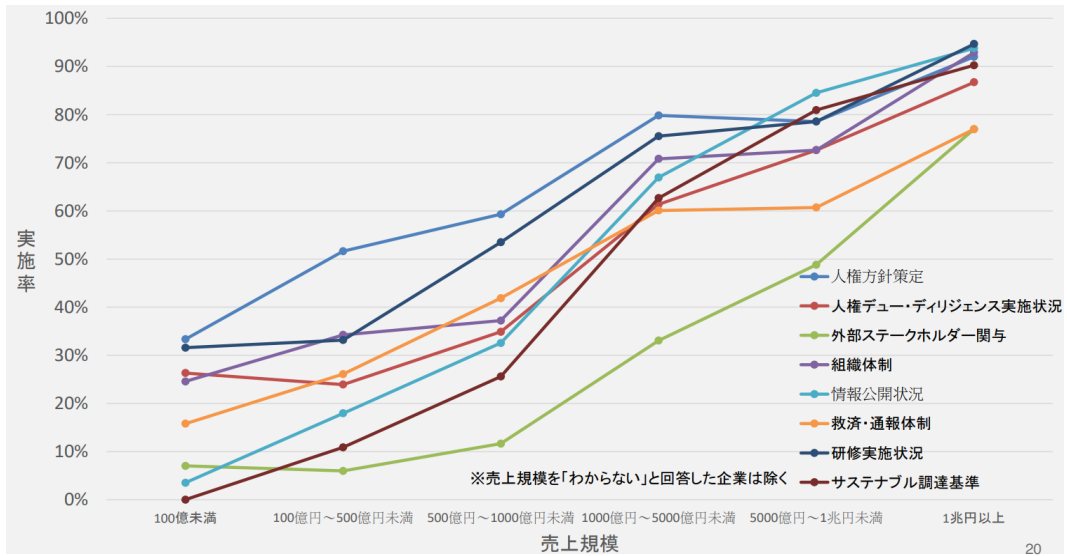
吳学殊

인권 존중 경영의 실천으로 얻는 성과/효과



19

매출액 규모별 인권대응 실시율



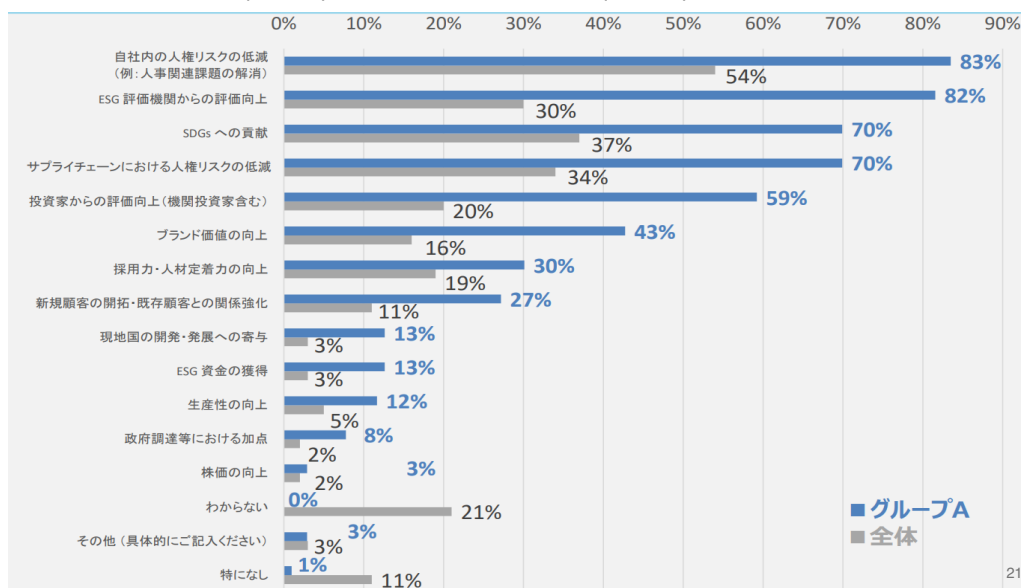
발제



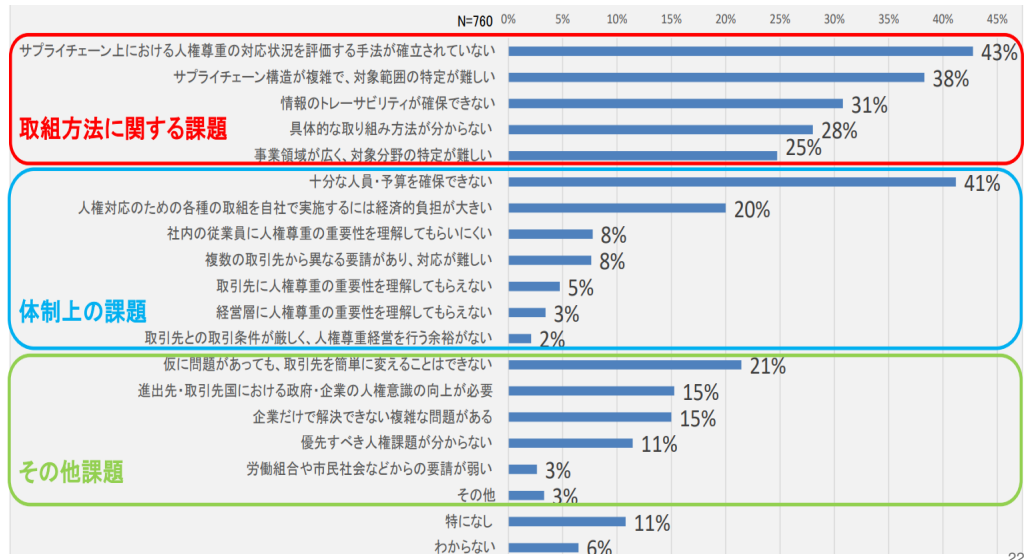
38

오학수

인권 대응의 전 항목(8항목)을 실시하고 있는 기업(그룹A)의 성과/효과



인권 존중 경영의 실천 상 과제



発表



39

吳学殊

3. JETRO (日本 무역진흥기구) 의 2025年 해외진출 일본계기업 실태조사 (전 세계편)

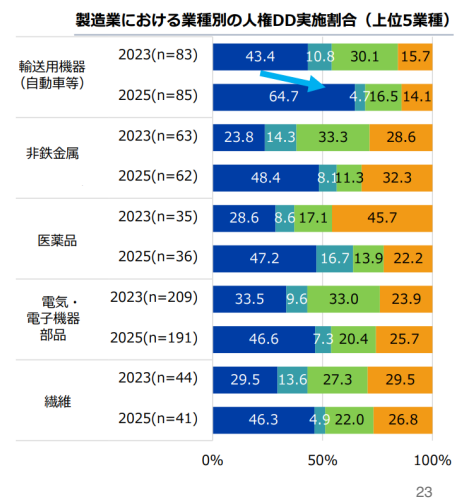
海外82カ国日系企業17708社オンライン調査、7485社回答 (有効回答率42.3%)

·인권 실사 실시 비율 30.8% (2023년28.5%)

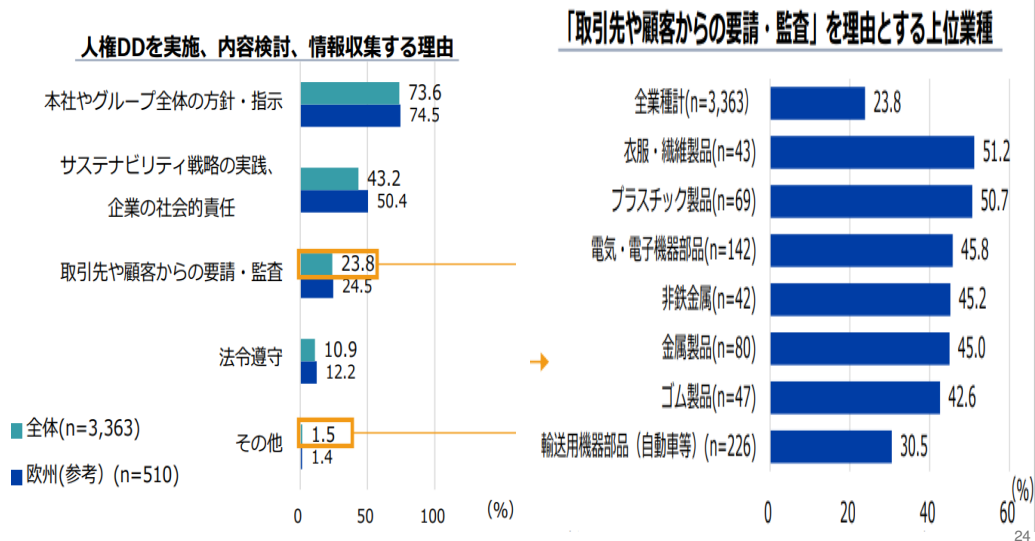
大企業37.1%、中小企業 16.4%

製造業35.1%、非製造業 27.6%

(실사, 실사를 위해 준비중, 실사 검토를 위해 정보수집중, 실사도 정보수집도 하고 있지 않음)



인권 실사 실시 이유



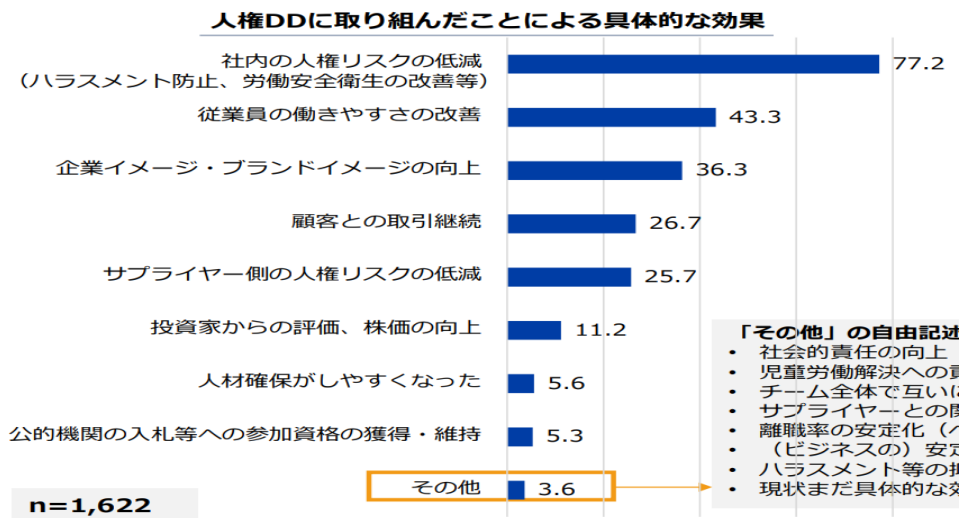
발제



40

오학수

인권 실사의 효과



IV 각국의 법제화 움직임

国・地域	法規制の名称	施行時期	内容
英国	2015年現代奴隷法	2015年7月	年間売上が3,600万ポンド以上の営利団体・企業に、奴隷労働や人身取引がないことを確実にするための対応に関する毎年の声明公表を義務付け
フランス	親会社および発注企業の注意義務に関する法律	2017年3月	従業員数が一定規模以上の企業に対し、親会社が海外子会社やサプライチェーン上で及ぼす人権・環境に対する悪影響についての注意義務に関する計画書の作成・実施・有効性評価・開示を義務付け
オーストラリア	2018年現代奴隷法	2019年1月	同国で事業を行う年間売上高が1億豪ドル超の企業などの事業体に対し、サプライチェーンと事業活動における現代的な奴隷制度の存在を調査し、リスク評価方法とその軽減措置を毎年報告することを義務付け
EU	紛争鉱物資源の輸入業者に対するサプライチェーン・デューディリジェンス義務規則	デューディリジェンス義務は2021年1月適用	スズ、タンタル、タングステン、金の鉱石や金属を「紛争地域および高リスク地域」から調達するEUの精錬事業者や輸入事業者に対し、調達する鉱物資源が紛争や人権侵害を助長していないことを確認するデューディリジェンスの実施を義務付け
ノルウェー	企業の透明性および基本的人権とディーセント・ワーク条件の取り組みに関する法律	2022年7月	一定の条件を満たす同国所在企業に対し、デューディリジェンスを実施し、同内容を説明、公開するとともに、情報開示要求等に対応することを義務付け
ドイツ	サプライチェーン・デューディリジェンス法	2023年1月	従業員数が一定規模以上の企業に対し、間接的な取引先も含め自社のサプライチェーンに関わる国内外の全企業が人権・環境リスクにさらされないようデューディリジェンスと人権報告書の作成・公表などを義務付け
スイス	紛争鉱物および児童労働に関するデューディリジェンス法	デューディリジェンス義務は2023年1月適用(2022年1月施行)	一定の条件を満たす同国所在企業に対し、紛争鉱物や児童労働に関するサプライチェーン方針の策定やトレーサビリティシステムの構築等の報告作成・保持・公表を義務付け
カナダ	サプライチェーンにおける強制労働・児童労働との関わりに関する法律制定と関税率の改正法	2024年1月	一定の条件を満たす政府機関や企業に対して、強制労働や児童労働のリスク評価や管理のために講じた措置などを、連邦政府の所管大臣に報告することを義務付け。また、従来の強制労働による製品に加え、児童労働による製品の輸入を禁止
オランダ	児童労働注意義務法	未定(2019年10月公布)	同国市場に製品・サービスを提供・販売する企業を対象に、サプライチェーン上における児童労働の問題を特定し、防止するためのデューディリジェンスを行ったことを示す声明文の提出を義務付け
EU	企業持続可能性デューディリジェンス指令(CSDDD)	2024年7月	一定の条件を満たす企業に対して、事業活動における人権や環境への悪影響を予防・是正する義務を課す。2028年7月26日以降、大規模企業から段階的に適用開始

発表



41

吳学殊

V 일본 기업의 사례

소니

「ソニーサプライチェーン行動規範」項目

A. 労働	B. 安全衛生	C. 環境	D. 倫理	E. マネジメントシステム
1) 雇用の自由選択 2) 若年労働者 3) 労働時間 4) 賃金および福利厚生 5) 人道的待遇 6) 差別 / ハラスメントの排除 7) 結社の自由	1) 職務上の安全 2) 緊急時への備え 3) 労働災害および疾病 4) 産業衛生 5) 身体に負荷のかかる作業 6) 機械の安全対策 7) 衛生設備、食事、および住居 8) 安全衛生のコミュニケーション	1) 環境許可と報告 2) 汚染防止と資源削減 3) 有害物質 4) 固形廃棄物 5) 大気への排出 6) 物質の制限 7) 水の管理 8) エネルギー消費および温室効果ガスの排出	1) ビジネスインテグリティ 2) 不適切な利益の排除 3) 情報の開示 4) 知的財産 5) 公正なビジネス、広告、および競争 6) 身元の保護と報復の禁止 7) 責任ある鉱物調達 8) ブライバシー	1) 企業のコミットメント 2) 経営者の説明責任と責任 3) 法的要件および顧客の要求事項 4) リスク評価とリスク管理 5) 改善目標 6) トレーニング 7) コミュニケーション 8) 労働者のフィードバック、参加、苦情 9) 監査および評価 10) 是正措置プロセス 11) 文書化と記録 12) サプライヤーの責任

27

トヨタ

人権の尊重とサプライチェーンマネジメント

人権の尊重

基本的な考え方

トヨタは、「トヨタ基本理念」「社会・地球の持続可能な発展への貢献（CSR方針）」「トヨタ行動指針」において、すべての人々の人権およびその他の権利を尊重することを定めています。さらに「トヨタ基本理念」に基づき、トヨタで働く従業員が共有すべき価値観を示すのが「トヨタウェイ」です。

「トヨタウェイ」の二本柱である「知恵と改善」「人間性尊重」のうち、「人間性尊重」は、あらゆるステークホルダーを尊重するとともに、従業員を個人としてその個性・能力を尊重することを意味し、また従業員の成長が会社の成果に結びつくことにより自己実現の達成につながります。

「トヨタウェイ」を全世界の事業体共通の価値観とし、各国の法・慣習や「世界人権宣言」「国連ビジネスと人権に関する指導原則」などの各種国際規範を参照しながら、従業員が安心していきいきと働き、そして、ステークホルダーの期待に応え続けることをめざして、さまざまな施策の推進に取り組んでいます。

す。また、こうした考え方が、子会社やサプライヤーなども含めたグローバルな事業活動全般にしっかりと反映され、実践されるように努めています。

推進体制

サステナビリティ会議において、人権課題への対応などステークホルダーからの期待を踏まえた議論を行っており、企業と社会がともに持続的に成長できる体制を確保し、各種情報収集および施策の強化・見直しを実行に移しています。

コンフリクトミネラルに対する取り組み

トヨタは、紛争鉱物問題への取り組みに関する指針として「紛争鉱物対応方針」を定め、当該方針に基づき対応を進めています。
2017年の活動内容については以下をご確認ください。

 トヨタの紛争鉱物問題に対する取り組み (Sustainability Data Book 2018 p. 45) ヘリント



サプライヤーとともに

トヨタは創業以来、サプライヤーと一体となってモノづくりを追求してきました。

そのなかで「相互信頼に基づく相互繁栄」の精神のもと、「調達の基本方針」をグローバルに展開し、新たなパートナーとの関係も含め、緊密な関係を大切にしなが、ともにお客様第一の活動を推進しています。

また近年、サプライチェーンを含めた企業の社会的責任への関心が高まっています。今後も、サプライヤーとともにコンプライアンスの遵守、人権尊重、環境負荷の低減などに取り組み、社会・地球の持続可能な発展に貢献します。

仕入先CSRガイドライン

トヨタでは、サプライヤーとともに連携して取り組むことが重要と考え、2009年2月に「仕入先CSRガイドライン」を策定しました。サプライヤーに対して、本ガイドラインに基づいて自らCSRを実践していただくことに加え、各社のサプライヤー



へも同様に、各社のCSR方針・ガイドラインを展開するようにお願いしています。

 「仕入先CSRガイドライン」ヘリント

グリーン調達ガイドライン

トヨタでは、多くのサプライヤーからさまざまな分野にわたる材料・部品・設備などを調達しており、「グリーン調達ガイドライン」を通じてともに環境の取り組みを進めています。

 TOYOTAグリーン調達ガイドラインヘリント

具体的な活動(例)

- サプライヤーのトップとの対話
- サプライヤーの自主的な活動 (CSR講演会) [CSR研議会]「ボランティア活動」
- 社内での各種セミナーを通じた教育などで、バイヤーも含む全社員の意識向上、啓発

 サプライヤーとともに (Sustainability Data Book 2018 p. 49) ヘリント

人権に関する方針の共有と取り組み

トヨタ	子会社	サプライヤー	販売店
CSR方針 「社会・地球の持続可能な発展への貢献」		仕入先CSR ガイドライン	販売店CSR ガイドライン(日本)
連結コンプライアンス活動		質問表による 改善依頼、 改善活動確認	
		自主点検活動	
		教 育	

28

발제



42

오학수

히타치

人権尊重

すべての人々の人権の尊重

日立は、人権の尊重はグローバル企業としての責務であり、事業活動を行う上で不可欠であると考えます。

企業活動において、性別、性的指向、年齢、国籍、人種、民族、思想、信条、宗教、社会的身分、門地、疾病、障がいなどによる差別や個人の尊厳を傷つける行為を行わないよう努めています。

人権への影響について正しく把握し対応するため、ステークホルダーとのエンゲージメントを重視しています。日立の事業により人権に影響を与える、または与える可能性のあるステークホルダーには、自社ならびに調達パートナーを含む取引先の労働者、地域社会、消費者、生活や労働環境などに影響を受ける可能性のあるその他の個人またはグループ、業界団体、政府、投資家、NGO/NPO、人権団体などが含まれます。

日立グループ人権方針

日立は、2013年に欧州委員会、ILO、NGO、企業の代表者および人権問題を専門とする弁護士を招いたステークホルダーダイアログを実施した上で「日立グループ人権方針」を策定し、社内規則の最高規範の一つに位置づけました。

2024年11月には、事業環境の変化とグローバルな動向を踏まえ、パブリックチェーン全体での「人権の尊重」を強化するため、「日立グループ人権方針」を改定し、内容を大幅に拡充しています。改定にあたっては、米国のNPO Shiftをはじめとするさまざまなステークホルダーの意見や提案

を反映し、経営会議での審議・承認を経て策定しました。

改定の主な特徴は、日立がコミットする国際基準を拡充し明確化したこと、リスクの高い人権課題として6つの顕著な人権課題を特定したこと、そしてこれらでの人権デューディリジェンス(HRDD)の実績をふまえたHRDDプロセスを明示したことです。

日立は、事業活動でつながりのあるさまざまなビジネスパートナーにも、本方針の理解を求めるとともに適切な働きかけを行うことで、パブリックチェーン全体で人権尊重の責任を果たし、サステナブルな社会の実現に向けた取り組みを強化しています。

また日立は、国際人権規約などの国際規範において認められている表現の自由やプライバシー権保護についても、人権侵害がないよう注意を払っています。さらに、子どもの権利については、自社ならびにパブリックチェーン上での児童労働および強制労働の排除に努めるとも、「日立グループ企業倫理・行動規範」にて児童を含む人権を尊重する旨を定めています。

- 「日立グループ人権方針」を改定
- 日立グループ人権方針
- 日立グループ企業倫理・行動規範
- 日立グループサステナブル調達ガイドライン
- 調達パートナーへの働きかけ

人権尊重の推進体制

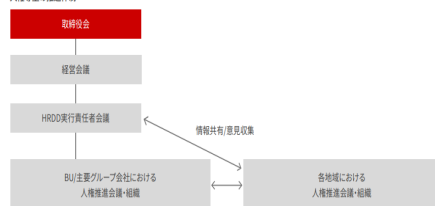
日立は、Chief Sustainability Officerをグループ全体の人権推進責任者として、日立グループ全体の人権デューディリジェンス(HRDD)の進捗に基づいた方針の決定を行うなど、グローバルな人権リスクマネジメントの強化を行っています。日立製作所本社内に設置したHRDD推進事務局(人財部門、調達部門、サステナビリティ部門から構成)が、日立グループや調達パートナーに対するHRDD推進策の検討、実行に向けたマニュアルやガイダンス類の整備、ビジネスユニット(BU)やグループ会社からの問い合わせ対応など、部門間連携に基づく推進活動の中枢を担っています。

多様な事業体を有する日立は、それぞれの事業やパブリックチェーンの特性を考慮した人権リスクを管理する必要があります。そのため、BU長および主要なグループ会社社長をHRDD推進責任者として、それぞれのBUおよびグ

ループ会社でHRDD実行責任者を選任し、HRDD推進会議などを開催することで、グローバルな人権リスクへの対応に向けた推進体制の構築・整備を進めています。また、BUおよび主要グループ会社の海外現地法人は、海外地域統括会社とも連携し、地域ごとの人権課題(文化的・宗教的育票、法制化動向など)の共有と対応策の議論などを行っています。

さらに、グループ統断の情報共有および議論の場として、HRDD実行責任者会議を年11〜2回開催しています。本会議で議論された重要な事項については、必要に応じて経営会議にて審議・決定され、取締役会に附議しています。また、社外取締役によって構成される監査委員会がサステナビリティ関連業務について業務監査を行っており、人権に関する重要事項については担当執行役から監査委員会に報告しています。

人権尊重の推進体制



29

人権尊重に関する会議体・組織

会議体・組織	メンバー	目的・役割
HRDD実行責任者会議	BU/主要グループ会社のHRDD実行責任者	・有識者からの情報提供 ・各社の取り組み状況共有
BU/主要グループ会社における人権推進会議・組織（HRDD推進会議など）	HRDD推進責任者、HRDD実行責任者、関連部門の関係者	・BU/主要グループ会社ごとの事業特性に即した人権活動の推進
各地域における人権推進会議・組織	地域統括会社のHRDD推進担当者、BU/主要グループ会社から選任された地域/現地法人の担当者	・地域ごとの規制動向やリスク情報の共有 ・地域特性を踏まえた主要事業における人権課題の対応策検討

人権のグローバル目標

PLEDGE S

日立は、バリューチェーン全体で人権や環境に配慮し、ステークホルダーの皆さまとともにサステナブルな社会をつくることをめざしています。

その実現に向けて、日立グループ人権方針に則り、バリューチェーン全体で、また事業プロセスのあらゆる場面で人権尊重に努めています。

経営計画「Inspire 2027」においては、HRDDを徹底することで、人権リスクを洗い出し事前対応を推進することをめざしています。日立グループとして、特定した要対応人権リスクに対する是正活動に取り組んでいます。

人権デュー・ディリジェンス (HRDD) への取り組み

日立は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、各BUおよびグループ会社実務で活用できるように作成した「人権リスクマネジメント実施マニュアル」をもとに、以下のHRDDプロセスに沿って人権リスクを管理しています。

2024年度までにリスク評価以降のプロセスである対応策の決定・実行、対策効果検証のための指標設定、説明・情報開示も含めて一連のHRDDプロセスを実施しました。

HRDDプロセス



近年の主なHRDDの実施状況

2022年度	これまでの本社主体のHRDDから、BUおよび主要グループ会社主体のHRDDに移行。Shiftによる計4回の指導会と、人権リスク評価を実施
2023年度～2024年度	BUおよび主要グループ会社主体のHRDDを継続。全BUおよび主要グループ会社による人権リスク評価を完了。人権リスク評価以降のHRDDプロセスを理解するため、Shiftによる計4回の指導会を実施。また、先行する一部BUおよびグループ会社においては、顕著な人権課題への対策や効果検証のための指標策定を実施

(1) リスク評価

日立は、2022年度から、各BUおよび主要グループ会社において、それぞれのバリューチェーンの特性、操業地域などを考慮してHRDDを推進しています。

2023年度は、ビジネスと人権に関する指導原則に基づいて、全BUおよび主要グループ会社の自社、およびバリューチェーン上における人権課題を、深刻度と発生可能性の観点から負の影響を評価し、BU、主要グループ会社ごとのヒートマップを作成しました。その上で、複数のBU、グループ会社共通する以下の人権課題を、日立グループの顕著な人権課題と特定しました。

- ・強制労働（移民労働者の権利侵害を含む）
- ・児童労働
- ・ハラスメント
- ・差別
- ・安全衛生
- ・結社の自由

なお、BUおよびグループ会社におけるHRDDでは、当該の顕著な人権課題に限らず、各事業の特性に合わせた人権課題を特定し、リスクの高いものから優先順位を付けて、是正に取り組んでいます。

30

発表



43

吳学殊

VI 노사의 대응

일본의 기업별 조합의 특색

連合総研（2019）『企業危機の克服と労働組合の存在意義の最大化に向けて
- コーポレートガバナンスと労働組合の役割に関する調査研究委員会報告 - 』

1. 기업노사는 ‘운명공동체적 존재’ : 노동조합은 조합원의 고용과 생활보장을 확보해 나가는 것을 가장 중시하고 있지만, 그 때문에 당해 기업의 중장기적인 유지·발전 및 기업 가치 향상을 가장 요구하는 존재.
2. 「기업정보 최지 존재」 : 기업과는 다양한 채널을 통해 협의를 실시해, 경영의 실태나 과제 등을 파악할 수 있고, 조합원으로부터는 현장의 실태를 파악.
3. 「G7히로시마 수뇌 커뮤니케(2023.5.20) 활동 체크 최적 존재」 : 노동 조합은 기업 정보를 잘 알기 때문에, 기업의 활동을 가장 잘 체크·모니터링할 수 있는 존재.
4. 「기업 가치 극대화 촉진 최적 존재」 : 기업 가치의 극대화를 단기적 뿐만이 아니라 중장기적인 관점에서 요구하지만, 그것은 조합원이 기본적으로 정년까지 고용과 생활의 안정, 나아가 기업 연금 등에 의한 퇴직 후의 생활 안정도 실현할 수 있을 것으로 기대

31

CSR노사인식

CSR을 수행하기 위해
노조가 함께 적극적으로
참여하는 비율
50.1%(노조 52.3%)

회사와는 다른 관점에서
문제를 감시하고 적절히
의견을 제시한 비율
40.2% (39.6%)

吳学殊 (2018) 『労使関係のフロン
ティア-労働組合の羅針盤-』【増補版】
JILPT研究双書

表：企業のCSRへの取り組み度及び認識度と労働組合の企業のCSRへの取り組み評価、労使協議会での発言有り割合度及びCSR認識度

		企業		労働組合	
		熱心に取り組んでいる	CSRと認識	取り組んでいない	CSRと認識
法令遵守	1. 不正行為防止のための内部通報システムの構築 NA1.6%	42.1%	66.9%	55.7%	40.9%
	2. 法令遵守のための社員教育 NA1.3%	41.8%	81.2%	74.7%	66.1%
	3. 社内の法令遵守体制に関する専門家による外部評価 NA3.7%	7.1%	26.7%	19.5%	9.5%
環境保護	1. 地球温暖化ガスの数値目標に基づく削減 NA2.4%	40.7%	72.5%	57.3%	26.3%
	2. グリーン調達・購入 NA3.4%	39.4%	61.6%	50.2%	14.2%
	3. 環境負荷の小さい商品の開発・製造 NA4.8%	34.9%	60.3%	48.2%	19.4%
社会に 向け た 情 報 開 示	1. 会社（わが社）の法令違反例と今後の対応策についての情報開示 NA4.0%	18.3%	47.1%	34.1%	33.5%
	2. 「環境・社会報告書」「サステナビリティレポート」の開示 NA3.4%	25.4%	44.7%	31.0%	10.8%
	3. 女性管理職の数・比率の外部開示 NA3.7%	4.5%	13.2%	10.4%	10.6%
労働 の 質 の 改 善	4. 障害者雇用率の外部開示 NA3.2%	13.0%	31.0%	25.6%	18.8%
	5. 育児介護支援策の外部開示 NA3.2%	10.8%	24.6%	27.8%	31.0%
	6. 有給休暇取得率の外部開示 NA3.7%	6.1%	13.8%	20.6%	32.8%
労働 の 質 の 改 善	1. 女性管理職の登用促進 NA3.7%	10.6%	27.2%	24.0%	24.7%
	2. 育児介護休業の取得促進 NA2.1%	25.1%	49.5%	54.1%	71.9%
	3. 実質労働時間の短縮 NA2.9%	27.0%	42.3%	52.5%	81.9%
その他	4. 正社員と短時間労働者との均等待遇の促進 NA6.9%	5.3%	19.8%	14.5%	28.1%
	5. 子会社・関連会社やサプライチェーンにおけるILO「中核的労働基準」の遵守（海外を含む） NA7.7%	5.8%	23.5%	14.3%	13.6%
	6. 社員の健康・メンタルヘルスの管理と改善 NA2.1%	46.6%	61.9%	74.9%	85.3%
その他	7. 障害者雇用の充実 NA2.1%	25.4%	57.4%	38.5%	26.7%
	8. 65歳にわたる雇用延長 NA2.1%	40.7%	66.1%	74.7%	86.4%
その他	1. 株主資本利益率（ROE）の向上 NA5.8%	34.1%	40.2%	45.9%	19.4%
	2. 大規模災害・疫病等に対する経済的支援 NA3.4%	14.8%	50.0%	35.1%	34.8%
	3. 社員のボランティア活動への支援拡充 NA2.9%	11.9%	43.7%	27.6%	41.4%
その他	4. 地域清掃・緑化など地域社会への貢献 NA2.9%	26.5%	58.2%	47.1%	38.0%

出所：稲上毅・連合総研編(2007)『労働CSR』NTT出版から編集。

32

발제



44

오학수

VII 결론

1. 책임있는 공급망에 대한 대응은 세계적인 움직임, SDGs·ESG 경영의 진전과
인권意識의 향상과 함께 앞으로 더욱 요구된다.
2. 책임있는 공급망에 대한 대응은 비용이 아니라 위험 해소를 위한 자원으로 받아
들인다. 또한 업무 용이성 개선, 기업 이미지 브랜드 이미지 향상, 고객과의 거래
계속 등으로 이어지는 경영 자원.
3. 일본적 노사관계의 특징으로부터 가장 대응력을 높일 수 있다. 노동조합·노사 커
뮤니케이션을 경영자원으로 받아들여 그것을 살릴 수 있음.
4. 세계적으로 보면 일본의 법제화는 늦어지고 있다. 일본을 기준으로 하지 않고,
국제적인 기준·외국의 동향을 근거로 선제적 대응이 요구.
5. 일본은 아직 ESG에 관한 법제화가 되어 있지 않아 판례가 없음.
6. 일본은 방침, 가이드라인, 홍보 등을 통해 대부분의 기업이 일정 수준에 도달하
였을 때 노력 의무화를 거쳐 법제화, 현재까지 노력 의무화의 전단계.

33

감사합니다 !

34

発表



45

吳
学
殊

発表

グローバル企業の責任に 関する日本司法の判例動向と 制度的実態

吳 学殊 (日本労働政策研究・研修機構_JILPT)

발제



46

오학수

グローバル企業の責任に対する 日本政府の政策及び企業の 対応実態

日本労働政策研究・研修機構 (JILPT)

吳 学殊

1

Ⅰ. 責任あるグローバル・サプライチェーン

- 国際的な動き
- 1976年 OECD[OECD多国籍企業行動指針]
- 1977年 ILO[ILO多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言]
- 1998年 (2022年追加)[労働における基本的原則/ILO基本条約(ILO中核的労働基準またはILO宣言)]:結社の自由、強制労働の廃止、児童労働の撤廃、雇用及び職業における差別の排除、安全な労働環境
- 1999年 国連[国連グローバル・コンパクト(10原則)]:人権、労働、環境、腐敗防止。
2008年、国連事務総長のラギー特別代表[保護、尊重、救済]を提出、その後[ビジネスと人権に関する指導原則([指導原則])]につながる
- 2015年 国連[持続可能な開発目標(SDGs)]を採択

2

発表



47

呉
学
殊

(1) 2011年国連[ビジネスと人権に関する指導原則]

- 人権及び基本的自由を尊重、保護及び実現するのは国家の基本的義務(国家の人権保護義務)
- 特定の機能を果たす特定の社会組織として適用されるべきすべての法令を遵守し、人権を尊重するよう求められる企業の役割([企業の人権尊重責任])
- 権利及び義務が侵害されるとき、それ相応の適切で実効的な救済をする必要性

3

[企業の人権尊重責任]

責任の範囲

- ・ 自らの活動を通じて人権に負の影響を引き起こしたり、助長することを回避し、負の影響が生じた場合はこれに対処する。
- ・ 助長しない場合であっても、取引関係によって企業の事業、製品または サービスと直接的につながっている人権への負の影響を防止または軽減するように努める。

責任のプロセス

- ・ 人権尊重の責任を果たすという方針を約束（コミットメント）
- ・ 人権への影響を特定し、防止し、軽減し、そしてどのように対処するかについて責任をもつという人権デュー・デリジェンス
- ・ 企業が引き起こし、または助長する人権への負の影響からの是正を可能とするプロセス

4

발제



48

오
학
수

・約束(commitment)の原則内容

- 企業の最上級レベルで承認される。
- 社内外から関連する専門的助言を得る。
- 社員、取引先、及び企業の事業、製品またはサービスに直接関わる他の関係者に対し、企業がもつ人権についての期待を明記する。
- 一般に公開され、全ての社員、取引先、他の関係者にむけて社内外にわたり知らせる。
- 企業全体に人権尊重を定着させるために必要な事業方針及び手続きのなかに反映させる。

5

II. 日本政府の対応

2020 [ビジネスと人権に関する国家行動計画(2020-2025)]及び

改定版(2025年12月)

改定版では「国内外のサプライチェーン上の人権尊重について対応を進めることが国際社会の人権の保護・促進」と「日本企業の国際的な競争力及び持続可能性の確保・向上」に望ましい (p.34)として、企業の取組みを期待。

優先分野[人権デュー・ディリジェンス及びサプライチェーン](改訂版p.12)

[自社や現地法人による取組だけでなく、国外のサプライヤー等が雇用する労働者についても現地の法律とともに国際的な水準に沿った取組が求められる]

[サプライチェーン上における企業の人権尊重の取組促進につながるような情報提供や支援策に関する マルチステークホルダーとの対話の継続] (改定版p.14)

6

発表



49

呉
学
殊

日本政府2022年[責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン]

- 人権方針:人権尊重責任を果たすという企業のコミットメント(約束)を企業内外のステークホルダーに向けて明確に示す。経営陣の関与が極めて重要。
- 人権デュー・ディリジェンス
 - 人権の範囲: 国際的に認められた人権
 - 負の影響の範囲: 自ら引き起こしたり(自社の労災)、助長したり(サプライチェーンでの労災)、直接関連する(再委託先での労災)
 - ステークホルダー: 取引先、自社・グループ会社及び取引先の従業員、労働組合・労働者代表など
- 救済:人権への負の影響を軽減・回復することは及びそのためのプロセス

7

G7 広島首脳コミュニケ(2023年5月20日)

[グローバル・サプライチェーンにおいて、ディーセント・ワークを引き続き促進し、権利保有者を引き続き保護し、実行可能であり、かつ既存の政策的アプローチに付加価値を与えるような、国際的な合意に基づく法的拘束力のある措置に関するアイデアと選択肢を模索するため、全ての関連するステークホルダーと緊密に協議し、国連及びILOにおける議論に建設的に取り組む]

8

발제



50

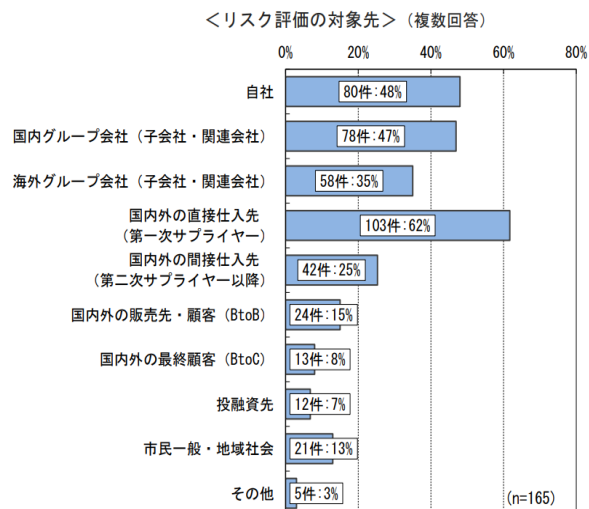
오학수

III. 日本企業のサプライチェーン対応の実態

1. 経団連調査(2023年)

人権リスクへの対応

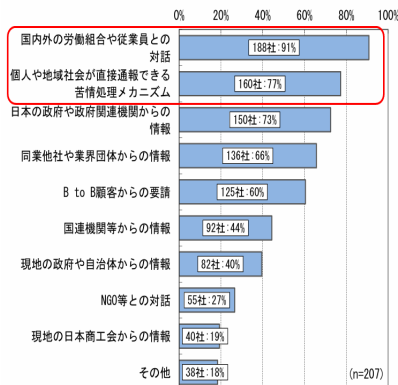
指導原則にしたがっての
取組み企業の割合76%
(2020年、36%)



9

人権リスクの把握方法

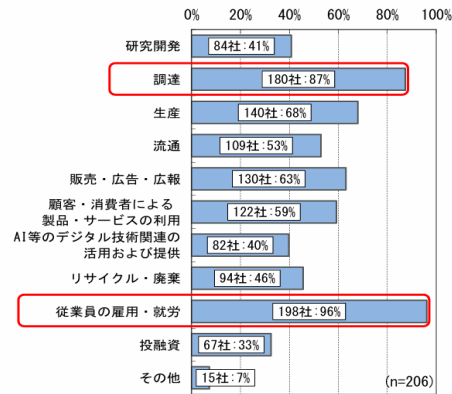
＜人権リスク等の把握方法＞（複数回答）



※その他の回答としては、コンサルタントや弁護士事務所からの情報、専門家との対話など

人権リスクを認識する企業活動

＜人権リスクを認識する企業活動＞（複数回答）



※その他の回答としては、地域社会など

10

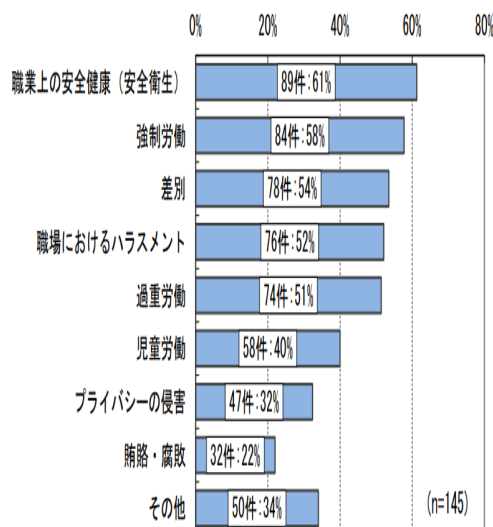
発表



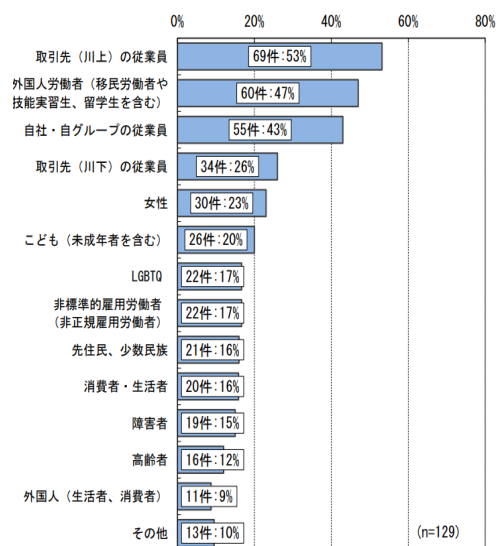
51

呉学殊

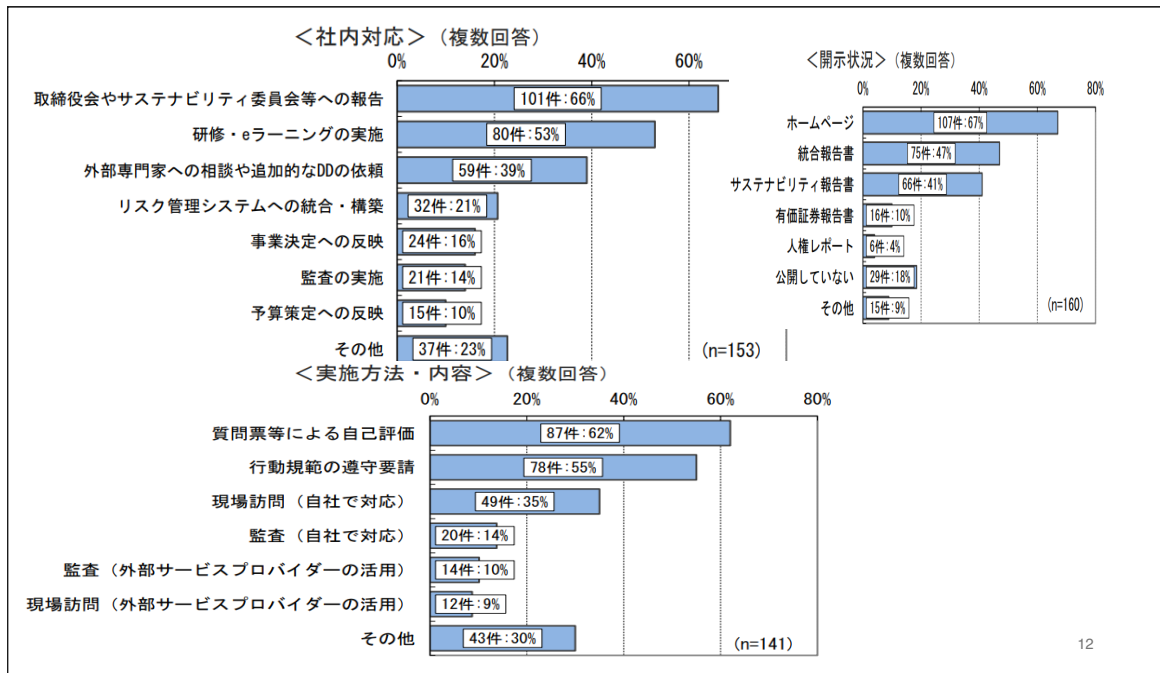
＜特定した負の影響＞（複数回答）



＜特定した負の影響を受けた権利保持者＞（複数回答）



11



12

발제

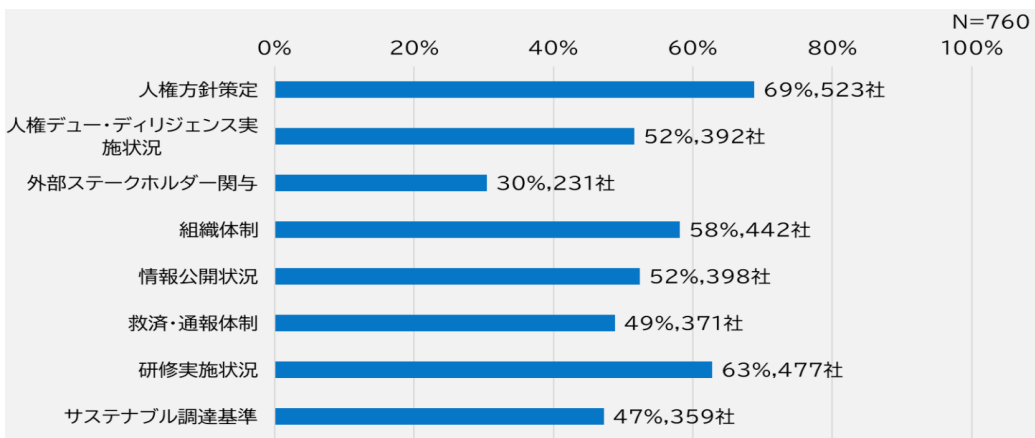


52

오학수

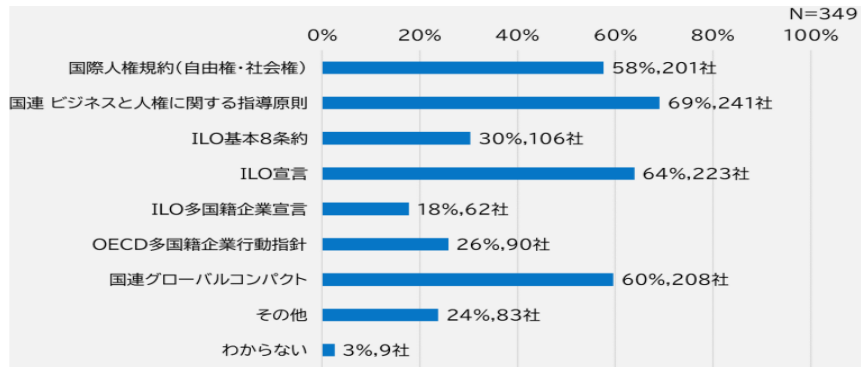
2. 経済産業省・外務省による2021年の調査

「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」 集計結果：対象東証一部・二部上場企業2786社、回答760社



13

人権方針の策定にあたり、国際的な基準に 準拠している企業の割合



14

発表

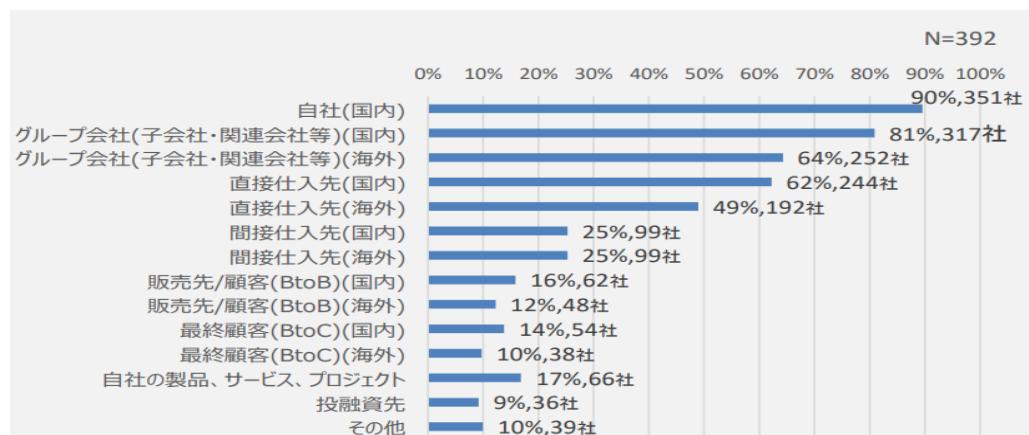


53

呉
学
殊

人権デュー・ディリジェンス実施企業52%

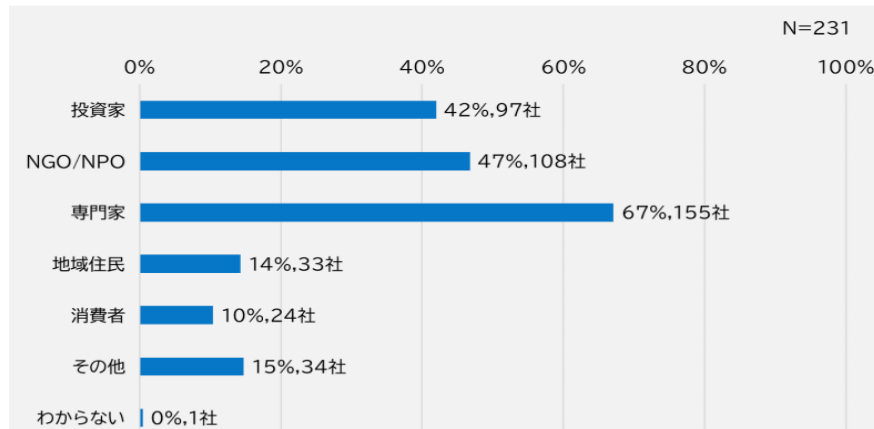
- ・ 現在行っている人権デュー・ディリジェンスの実施対象は、どこまでとしていますか。(複数回答可)



15

外部ステークホルダーが関与する機会を設ける企業30%

- 人権の取組を推進するにあたって、どのような外部ステークホルダーと関与していますか。



16

발제

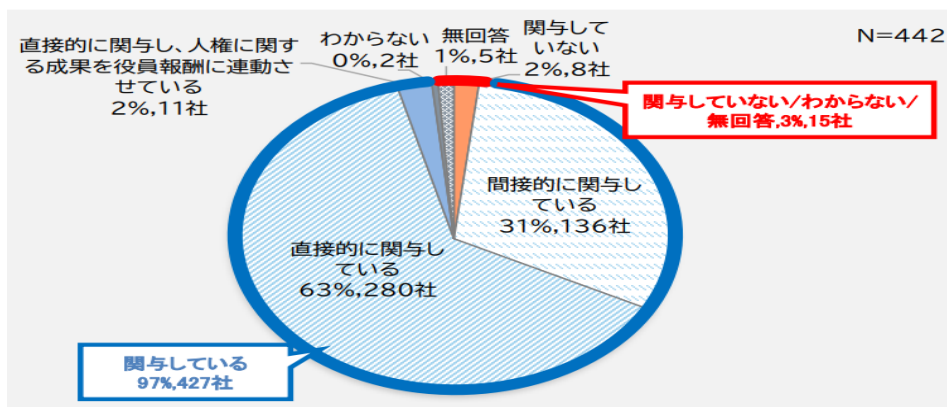


54

오학수

人権に関する主幹組織を設置している企業58%

- 人権に関する施策を企画・実行する組織に、経営層等の企業の最上層レベルが関与していますか。



17

- ・人権に関する情報公開している企業 52%
- ・被害者の救済・問題是正のためのガイドライン・手続を
定めている企業 49%
- ・人権侵害に関する通報窓口の設置企業 98%
- ・人権に関する研修を実施している企業 63%
- ・人権を含むサステナブル調達基準の設定企業 47%

18

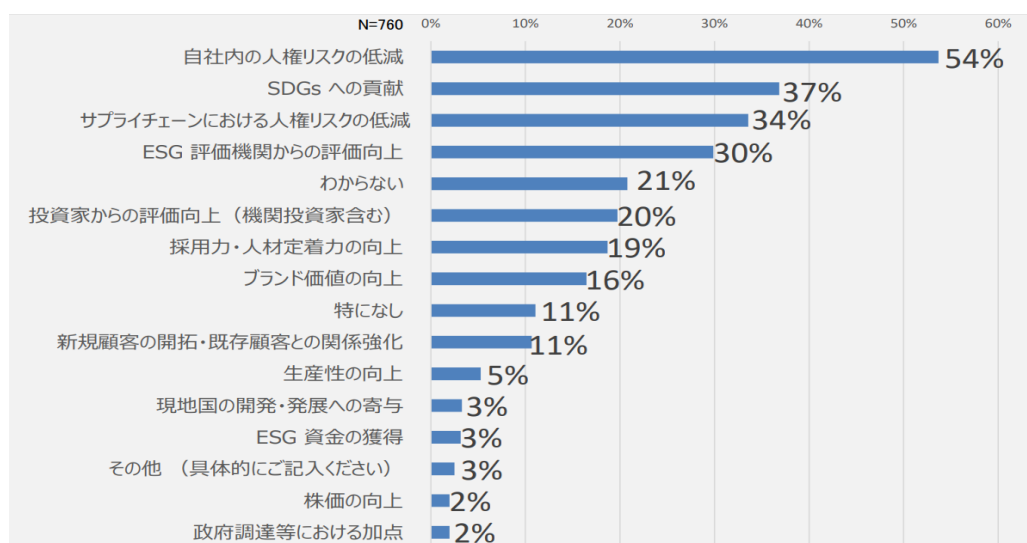
発表



55

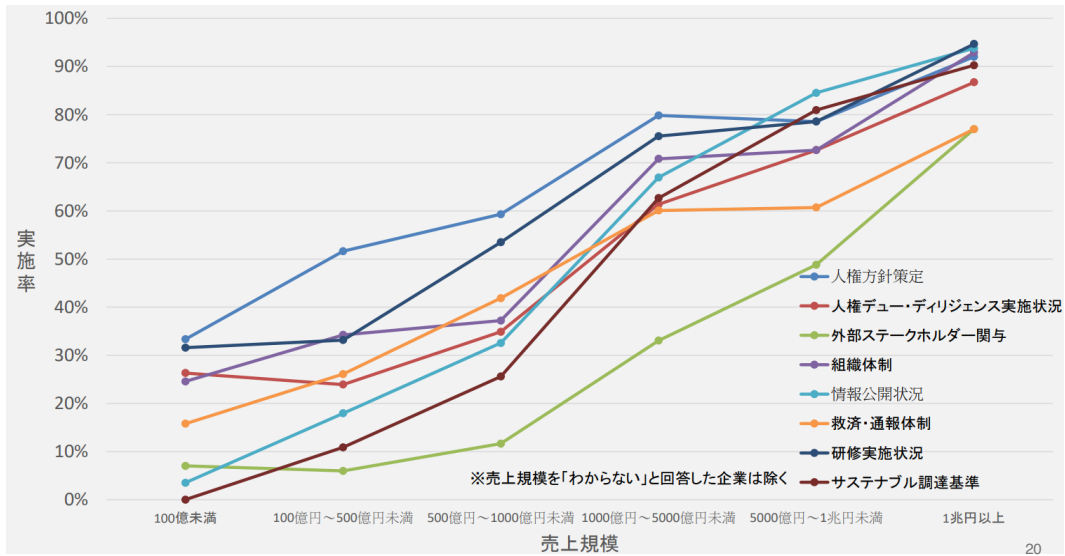
呉学殊

人権尊重経営の実践により得られた成果/効果



19

売上規模別にみる人権対応の実施率



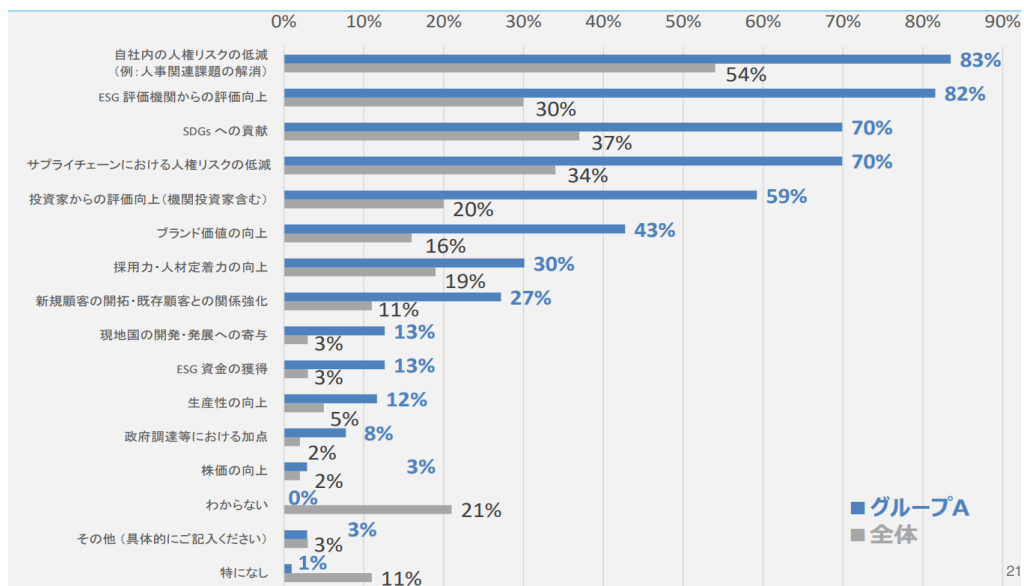
발제



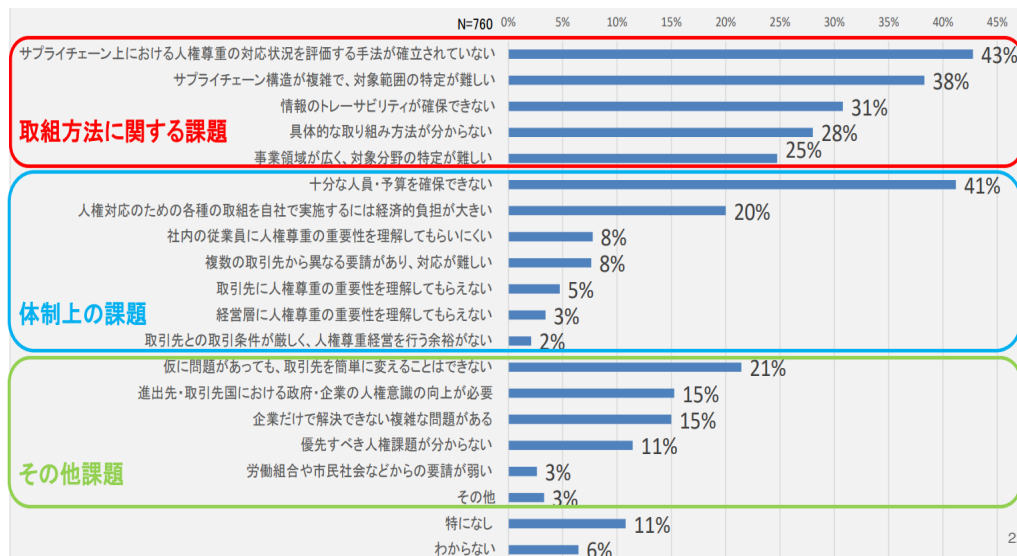
56

오학수

人権対応の全項目（8項目）を実施している企業（グループA）の成果/効果



人権尊重経営における実践上の課題



発表



57

呉学殊

3. JETRO（日本貿易振興機構）の2025年海外進出の日系企業の実態調査(世界編)

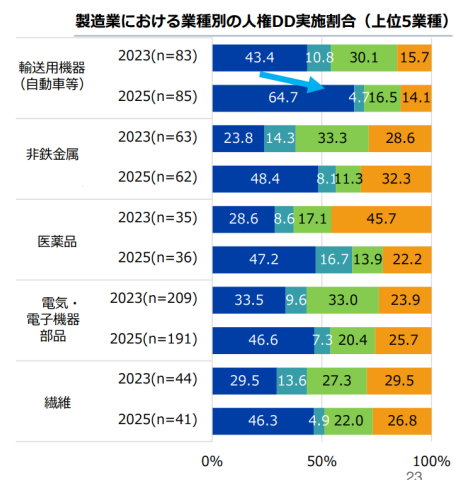
海外82カ国日系企業17708社オンライン調査、7485社回答（有効回答率42.3％）

・人権DD実施の割合30.8％（2023年28.5％）

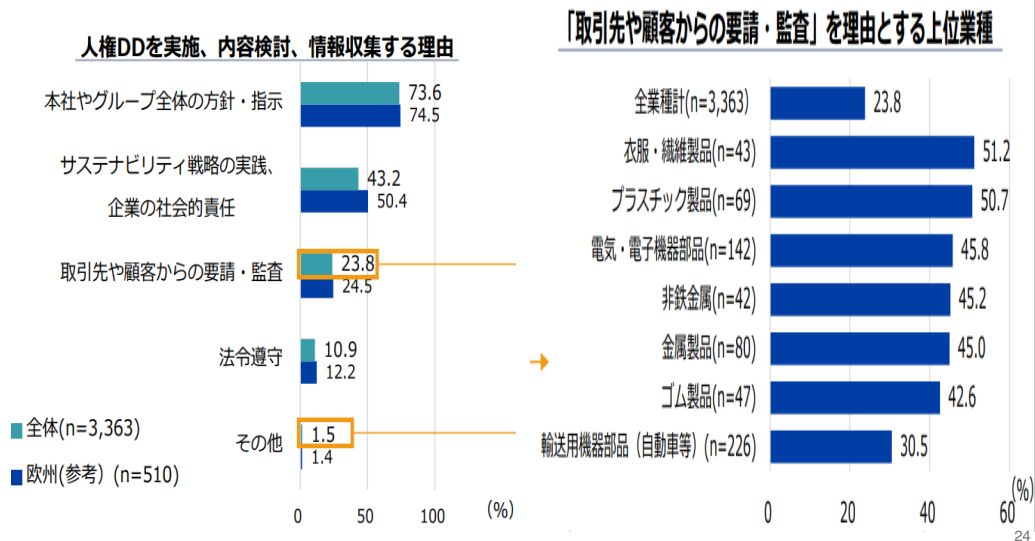
大企業37.1％、中小企業16.4％

製造業35.1％、非製造業27.6％

(実施、実施のための準備中、実施検討のため情報収集中、実施も情報収集も行っていない)



人権デュー・ディリジェンス実施の理由



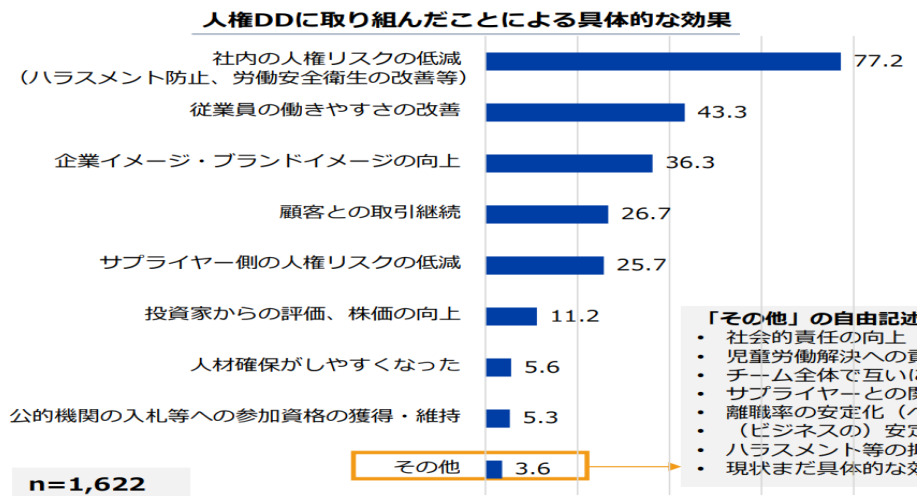
발제



58

오학수

人権デュー・ディリジェンス取組みの効果



25

IV . 各国の法制化の動き

国・地域	法規制の名称	施行時期	内容
英国	2015年現代奴隷法	2015年7月	年間売上が3,600万ポンド以上の営利団体・企業に、奴隷労働や人身取引がないことを確実にするための対応に関する毎年の声明公表を義務付け
フランス	親会社および発注企業の注意義務に関する法律	2017年3月	従業員数が一定規模以上の企業に対し、親会社が海外子会社やサプライチェーン上で及ぼす人権・環境に対する悪影響についての注意義務に関する計画書の作成・実施・有効性評価・開示を義務付け
オーストラリア	2018年現代奴隷法	2019年1月	同国で事業を行う年間売上高が1億豪ドル超の企業などの事業体に対し、サプライチェーンと事業活動における現代的な奴隷制度の存在を調査し、リスク評価方法とその軽減措置を毎年報告することを義務付け
EU	紛争鉱物資源の輸入業者に対するサプライチェーン・デューディリジェンス義務規則	デューディリジェンス義務は2021年1月適用	スズ、タンタル、タングステン、金の鉱石や金属を「紛争地域および高リスク地域」から調達するEUの精錬事業者や輸入事業者に対し、調達する鉱物資源が紛争や人権侵害を助長していないことを確認するデューディリジェンスの実施を義務付け
ノルウェー	企業の透明性および基本的人権とディーセント・ワーク条件の取り組みに関する法律	2022年7月	一定の条件を満たす同国所在企業に対し、デューディリジェンスを実施し、同内容を説明、公開するとともに、情報開示要求等に対応することを義務付け
ドイツ	サプライチェーン・デューディリジェンス法	2023年1月	従業員数が一定規模以上の企業に対し、間接的な取引先も含め自社のサプライチェーンに関わる国内外の全企業が人権・環境リスクにさらされないようデューディリジェンスと人権報告書の作成・公表などを義務付け
スイス	紛争鉱物および児童労働に関するデューディリジェンス法	デューディリジェンス義務は2023年1月適用(2022年1月施行)	一定の条件を満たす同国所在企業に対し、紛争鉱物や児童労働に関するサプライチェーン方針の策定やトレーサビリティシステムの構築等の報告作成・保持・公表を義務付け
カナダ	サプライチェーンにおける強制労働・児童労働との関わりに関する法律制定と関税率の改正法	2024年1月	一定の条件を満たす政府機関や企業に対して、強制労働や児童労働のリスク評価や管理のために講じた措置などを、連邦政府の所管大臣に報告することを義務付け。また、従来の強制労働による製品に加え、児童労働による製品の輸入を禁止
オランダ	児童労働注意義務法	未定(2019年10月公布)	同国市場に製品・サービスを提供・販売する企業を対象に、サプライチェーン上における児童労働の問題を特定し、防止するためのデューディリジェンスを行ったことを示す声明文の提出を義務付け
EU	企業持続可能性デューディリジェンス指令 (CSDDD)	2024年7月	一定の条件を満たす企業に対して、事業活動における人権や環境への悪影響を予防・是正する義務を課す。2028年7月26日以降、大規模企業から段階的に適用開始

発表



59

呉学殊

V . 日本企業の事例

ソニー

「ソニーサプライチェーン行動規範」項目

A. 労働	B. 安全衛生	C. 環境	D. 倫理	E. マネジメントシステム
1) 雇用の自由選択 2) 若年労働者 3) 労働時間 4) 賃金および福利厚生 5) 人道的待遇 6) 差別 / ハラスメントの排除 7) 結社の自由	1) 職務上の安全 2) 緊急時への備え 3) 労働災害および疾病 4) 産業衛生 5) 身体に負荷のかかる作業 6) 機械の安全対策 7) 衛生設備、食事、および住居 8) 安全衛生のコミュニケーション	1) 環境許可と報告 2) 汚染防止と資源削減 3) 有害物質 4) 固形廃棄物 5) 大気への排出 6) 物質の制限 7) 水の管理 8) エネルギー消費および温室効果ガスの排出	1) ビジネスインテグリティ 2) 不適切な利益の排除 3) 情報の開示 4) 知的財産 5) 公正なビジネス、広告、および競争 6) 身元の保護と報復の禁止 7) 責任ある鉱物調達 8) ブライバシー	1) 企業のコミットメント 2) 経営者の説明責任と責任 3) 法的要件および顧客の要求事項 4) リスク評価とリスク管理 5) 改善目標 6) トレーニング 7) コミュニケーション 8) 労働者のフィードバック、参加、苦情 9) 監査および評価 10) 是正措置プロセス 11) 文書化と記録 12) サプライヤーの責任

トヨタ

人権の尊重とサプライチェーンマネジメント

人権の尊重

基本的な考え方

トヨタは、「トヨタ基本理念」「社会・地球の持続可能な発展への貢献（CSR方針）」「トヨタ行動指針」において、すべての人々の人権およびその他の権利を尊重することを定めています。さらに「トヨタ基本理念」に基づき、トヨタで働く従業員が共有すべき価値観を示すのが「トヨタウェイ」です。

「トヨタウェイ」の二本柱である「知恵と改善」「人間性尊重」のうち、「人間性尊重」は、あらゆるステークホルダーを尊重するとともに、従業員を個人としてその個性・能力を尊重することを意味し、また従業員の成長が会社の成果に結びつくことにより自己実現の達成につながります。

「トヨタウェイ」を全世界の事業体共通の価値観とし、各国の法・慣習や「世界人権宣言」「国連ビジネスと人権に関する指導原則」などの各種国際規範を参照しながら、従業員が安心していきいきと働き、そして、ステークホルダーの期待に応え続けることをめざして、さまざまな施策の推進に取り組んでいます。

す。また、こうした考え方が、子会社やサプライヤーなども含めたグローバルな事業活動全般にしっかりと反映され、実践されるように努めています。

推進体制

サステナビリティ会議において、人権課題への対応などステークホルダーからの期待を踏まえた議論を行っており、企業と社会がともに持続的に成長できる体制を確保し、各種情報収集および施策の強化・見直しを実行に移しています。

コンフリクトミネラルに対する取り組み

トヨタは、紛争鉱物問題への取り組みに関する指針として「紛争鉱物対応方針」を定め、当該方針に基づき対応を進めています。

2017年の活動内容については以下をご確認ください。

トヨタの紛争鉱物問題に対する取り組み (Sustainability Data Book 2018 p. 45) ヘリンク



サプライヤーとともに

トヨタは創業以来、サプライヤーと一体となってモノづくりを追求してきました。

そのなかで「相互信頼に基づく相互繁栄」の精神のもと、「調達の基本方針」をグローバルに展開し、新たなパートナーとの関係も含め、緊密な関係を大切にしなが、ともにお客様第一の活動を推進しています。

また近年、サプライチェーンを含めた企業の社会的責任への関心が高まっています。今後も、サプライヤーとともにコンプライアンスの遵守、人権尊重、環境負荷の低減などに取り組み、社会・地球の持続可能な発展に貢献します。

仕入先CSRガイドライン

トヨタでは、サプライヤーとともに連携して取り組むことが重要と考え、2009年2月に「仕入先CSRガイドライン」を策定しました。サプライヤーに対して、本ガイドラインに基づいて自らCSRを実践していただくことに加え、各社のサプライヤー



へも同様に、各社のCSR方針・ガイドラインを展開するようにお願いしています。

「仕入先CSRガイドライン」ヘリンク

グリーン調達ガイドライン

トヨタでは、多くのサプライヤーからさまざまな分野にわたる材料・部品・設備などを調達しており、「グリーン調達ガイドライン」を通じてともに環境の取り組みを進めています。

「TOYOTAグリーン調達ガイドライン」ヘリンク

具体的な活動(例)

- サプライヤーのトップとの対話
- サプライヤーの自主的な活動 (ICSR講演会) [CSR研議会]「ボランティア活動」
- 社内での各種セミナーを通じた教育などで、バイヤーも含む全社員の意識向上、啓発

サプライヤーとともに (Sustainability Data Book 2018 p. 49) ヘリンク

人権に関する方針の共有と取り組み

トヨタ	子会社	サプライヤー	販売店
CSR方針 「社会・地球の持続可能な発展への貢献」		仕入先CSR ガイドライン	販売店CSR ガイドライン(日本)
連結コンプライアンス活動		質問表による 改善依頼、 改善活動確認	
		自主点検活動	
		教 育	

28

발제



60

오학수

日立

人権尊重

すべての人々の人権の尊重

日立は、人権の尊重はグローバル企業としての責務であり、事業活動を行う上で不可欠であると考えます。

企業活動において、性別、性的指向、年齢、国籍、人種、民族、思想、信条、宗教、社会的身分、門地、疾病、障がいなどによる差別や個人の人権を傷つける行為を行わないよう努めています。

人権への影響について正しく把握し対応するため、ステークホルダーとのエンゲージメントを重視しています。日立の事業により人権に影響を与える、または与える可能性のあるステークホルダーには、自社ならびに調達パートナーを含む取引先の労働者、地域社会、消費者、生活や労働環境などに影響を受ける可能性のあるその他の個人またはグループ、業界団体、政府、投資家、NGO/NPO、人権団体などが含まれます。

日立グループ人権方針

日立は、2013年に欧州委員会、ILO、NGO、企業の代表者および人権問題を専門とする弁護士を招いたステークホルダーダイアログを実施した上で「日立グループ人権方針」を策定し、社内規則の最高規範の一つに位置づけられました。

2024年11月には、事業環境の変化とグローバルな動向を踏まえ、パブリックチェーン全体での「人権の尊重」を強化するため、「日立グループ人権方針」を改定し、内容を大幅に拡充しています。改定にあたっては、米国の人権NPO Shiftをはじめとするさまざまなステークホルダーの意見や提案

を反映し、経営会議での審議・承認を経て策定しました。

改定の主な特徴は、日立がコミットする国際基準を拡充し明確化したこと、リスクの高い人権課題として6つの顕著な人権課題を特定したこと、そしてこれらでの人権デューディリジェンス(HRDD)の実績をふまえたHRDDプロセスを明示したことです。

日立は、事業活動でつながりのあるさまざまなビジネスパートナーにも、本方針の理解を求めるとともに適切な働きかけを行うことで、パブリックチェーン全体で人権尊重の責任を果たし、サステナブルな社会の実現に向けた取り組みを強化しています。

また日立は、国際人権規約などの国際規範において認められている表現の自由やプライバシー権保護についても、人権侵害がないよう注意を払っています。さらに、子どもの権利については、自社ならびにパブリックチェーン上での児童労働および強制労働の排除に努めるとともに、「日立グループ企業倫理・行動規範」にて児童を含む人権を尊重する旨を定めています。

- 「日立グループ人権方針」を改定
- 日立グループ人権方針
- 日立グループ企業倫理・行動規範
- 日立グループサステナブル調達ガイドライン
- 調達パートナーへの働きかけ

人権尊重の推進体制

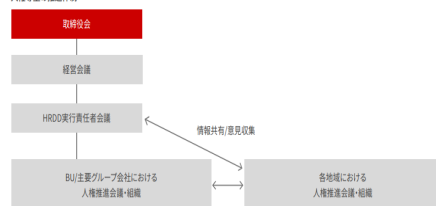
日立は、Chief Sustainability Officerをグループ全体の人権推進責任者として、日立グループ全体の人権デューディリジェンス(HRDD)の進捗に基づいた方針の決定を行うなど、グローバルな人権リスクマネジメントの強化を行っています。日立製作所本社内に設置したHRDD推進事務局(人財部門、調達部門、サステナビリティ部門から構成)が、日立グループや調達パートナーに対するHRDD推進策の検討、実行に向けたマニュアルやガイダンス類の整備、ビジネスユニット(BU)やグループ会社からの問い合わせ対応など、部門間連携に基づく推進活動の中枢を担っています。

多様な事業体を有する日立は、それぞれの事業やパブリックチェーンの特性を考慮した人権リスクを管理する必要があります。そのため、BU長および主要なグループ会社社長をHRDD推進責任者として、それぞれのBUおよびグ

ループ会社でHRDD実行責任者を選任し、HRDD推進会議などを開催することで、グローバルな人権リスクへの対応に向けた推進体制の構築・整備を進めています。また、BUおよび主要グループ会社の海外現地法人は、海外地域統括会社とも連携し、地域ごとの人権課題(文化的・宗教的育票、法制化動向など)の共有と対応策の議論などを行っています。

さらに、グループ統断の情報共有および議論の場として、HRDD実行責任者会議を年11〜2回開催しています。本会議で議論された重要な事項については、必要に応じて経営会議にて審議・決定され、取締役会に附議しています。また、社外取締役によって構成される監査委員会がサステナビリティ関連業務について業務監査を行っており、人権に関する重要事項については担当執行役から監査委員会に報告しています。

人権尊重の推進体制



29

人権尊重に関する会議体・組織

会議体・組織	メンバー	目的・役割
HRDD実行責任者会議	BU/主要グループ会社のHRDD実行責任者	・有識者からの情報提供 ・各社の取り組み状況共有
BU/主要グループ会社における人権推進会議・組織（HRDD推進会議など）	HRDD推進責任者、HRDD実行責任者、関連部門の関係者	・BU/主要グループ会社ごとの事業特性に即した人権活動の推進
各地域における人権推進会議・組織	地域統括会社のHRDD推進担当者、BU/主要グループ会社から選任された地域/現地法人の担当者	・地域ごとの規制動向やリスク情報の共有 ・地域特性を踏まえた主要事業における人権課題の対応策検討

人権のグローバル目標

PLEDGE S

日立は、バリューチェーン全体で人権や環境に配慮し、ステークホルダーの皆さまとともにサステナブルな社会をつくることをめざしています。

その実現に向けて、日立グループ人権方針に則り、バリューチェーン全体で、また事業プロセスのあらゆる場面で人権尊重に努めています。

経営計画「Inspire 2027」においては、HRDDを徹底することで、人権リスクを洗い出し事前対応を推進することをめざしています。日立グループとして、特定した要対応人権リスクに対する是正活動に取り組んでいます。

人権デュー・ディリジェンス (HRDD) への取り組み

日立は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、各BUおよびグループ会社の実務で活用できるように作成した「人権リスクマネジメント実施マニュアル」をもとに、以下のHRDDプロセスに沿って人権リスクを管理しています。
2024年度までにリスク評価以降のプロセスである対応策の決定・実行、対策効果検証のための指標設定、説明・情報開示も含めて一連のHRDDプロセスを実施しました。

HRDDプロセス



近年の主なHRDDの実施状況

2022年度	これまでの本社主体のHRDDから、BUおよび主要グループ会社主体のHRDDに移行。Shiftによる計4回の指導会と、人権リスク評価を実施
2023年度～2024年度	BUおよび主要グループ会社主体のHRDDを継続。全BUおよび主要グループ会社による人権リスク評価を完了。人権リスク評価以降のHRDDプロセスを理解するため、Shiftによる計4回の指導会を実施。また、先行する一部BUおよびグループ会社においては、顕著な人権課題への対策や効果検証のための指標策定を実施

(1) リスク評価

日立は、2022年度から、各BUおよび主要グループ会社において、それぞれのバリューチェーンの特性、操業地域などを考慮してHRDDを推進しています。

2023年度は、ビジネスと人権に関する指導原則に基づいて、全BUおよび主要グループ会社の自社、およびバリューチェーン上における人権課題を、深刻度と発生可能性の観点から負の影響を評価し、BU、主要グループ会社ごとのヒートマップを作成しました。その上で、複数のBU、グループ会社共通する以下の人権課題を、日立グループの顕著な人権課題と特定しました。

- ・強制労働（移民労働者の権利侵害を含む）
- ・児童労働
- ・ハラスメント
- ・差別
- ・安全衛生
- ・結社の自由

なお、BUおよびグループ会社におけるHRDDでは、当該の顕著な人権課題に限らず、各事業の特性に合わせた人権課題を特定し、リスクの高いものから優先順位を付けて、是正に取り組んでいます。

30

発表



61

吳学殊

VI. 労使の対応

日本の企業別組合の特色

連合総研（2019）『企業危機の克服と労働組合の存在意義の最大化に向けて - コーポレートガバナンスと労働組合の役割に関する調査研究委員会報告 - 』

- (1) 企業の労使は「運命共同体的な存在」：労働組合は組合員の雇用と生活保障を確保することを最も重視しているが、それにより当該企業の中長期的な維持・発展及び企業価値向上を最も要求する存在
- (2) 「企業情報を最も知る存在」：企業と多様なチャンネルで協議を実施、経営実態や課題を把握することができ、組合員から現場実態が分かる。
- (3) 「企業活動チェックの最適な存在」：労働組合は企業情報を最も良く知っているため、企業の活動を最もチェック・モニタリングできる存在。
- (4) 「企業価値の極大化を促進する最適な存在」：企業価値を極大化させるため、短期的だけでなく中長期的な観点から要求するが、それは組合員が基本的に定年まで雇用と生活の安定、さらに企業年金などによる退職後の生活安定までも実現できることを期待

31

CSR労使の認識

CSRを遂行するために労組が一
緒になって積極的に取り組む

50.1%

(労組52.3%)

会社とは異なる観点から問
題を監視し適切に意見を出
す40.2%

(39.6%)

呉学殊 (2018)『労使関係のフ
ロンティア労働組合の羅針
盤ー』増補版JILPT研究双書

表：企業のCSRへの取り組み度及び認識度と労働組合の企業のCSRへの取り組み評価、労使協議会での発言有り割合度及びCSR認識度

		企業		労働組合	
		熱心に取り組んでいる	CSRと認識	取り組んでいない	CSRと認識
法令遵守	1. 不正行為防止のための内部通報システムの構築 NA1.6%	42.1%	66.9%	55.7%	40.9%
	2. 法令遵守のための社員教育 NA1.3%	41.8%	81.2%	74.7%	66.1%
	3. 社内の法令遵守体制に関する専門家による外部評価 NA3.7%	7.1%	26.7%	19.5%	9.5%
環境保全	1. 地球温暖化ガスの数値目標に基づく削減 NA2.4%	40.7%	72.5%	57.3%	26.3%
	2. グリーン調達・購入 NA3.4%	39.4%	61.6%	50.2%	14.2%
	3. 環境負荷の小さい商品の開発・製造 NA4.8%	34.9%	60.3%	48.2%	19.4%
社会に 向け た 情 報 開 示	1. 会社（わが社）の法令違反例と今後の対応策についての情報開示 NA4.0%	18.3%	47.1%	34.1%	33.5%
	2. 「環境・社会報告書」「サステナビリティレポート」の開示 NA3.4%	25.4%	44.7%	31.0%	10.8%
	3. 女性管理職の数・比率の外部開示 NA3.7%	4.5%	13.2%	10.4%	10.6%
労働の 質 改 善	4. 障害者雇用率の外部開示 NA3.2%	13.0%	31.0%	25.6%	18.8%
	5. 育児介護支援策の外部開示 NA3.2%	10.8%	24.6%	27.8%	31.0%
	6. 有給休暇取得率の外部開示 NA3.7%	6.1%	13.8%	20.6%	32.8%
労働の 質 改 善	1. 女性管理職の登用促進 NA3.7%	10.6%	27.2%	24.0%	24.7%
	2. 育児介護休業の取得促進 NA2.1%	25.1%	49.5%	54.1%	71.9%
	3. 実質労働時間の短縮 NA2.9%	27.0%	42.3%	52.5%	81.9%
その他	4. 正社員とパート・アルバイトとの均等待遇の促進 NA6.9%	5.3%	19.8%	14.5%	28.1%
	5. 会社・関連会社やサプライチェーンにおけるILO「中核的労働基準」の遵守（海外を含む） NA7.7%	5.8%	23.5%	14.3%	13.6%
	6. 社員の健康・メンタルヘルスの管理と改善 NA2.1%	46.6%	61.9%	74.9%	85.3%
その他	7. 障害者雇用の充実 NA2.1%	25.4%	57.4%	38.5%	26.7%
	8. 65歳にわたった雇用延長 NA2.1%	40.7%	66.1%	74.7%	86.4%
その他	1. 株主資本利益率（ROE）の向上 NA5.8%	34.1%	40.2%	45.9%	19.4%
	2. 大規模災害・疫病等に対する経済的支援 NA3.4%	14.8%	50.0%	35.1%	34.8%
	3. 社員ボランティア活動への支援拡充 NA2.9%	11.9%	43.7%	27.6%	41.4%
その他	4. 地域清掃・緑化など地域社会への貢献 NA2.9%	26.5%	58.2%	47.1%	38.0%

出所：稲上毅・連合総研編(2007)『労働CSR』NTT出版から編集。

32

발제



62

오학수

VII. 結論

- 責任あるサプライチェーンへの取り組みは、世界的な流れ。SDGs・ESG経営の進展と人権意識の向上と共に、今後も一層求められる。
- 責任あるサプライチェーンへの取り組みは、コストではなくリスク解消のためのリソースとして受け入れる。また、業務の容易性改善、企業イメージブランドやイメージ向上、顧客との取引継続につながる経営資源。
- 日本的労使関係の特徴から最も対応力を高められる。労働組合・労使のコミュニケーションを経営資源として受け入れ、それを活かせる。
- 世界的に見ても日本の法制化は遅れている。日本を基準とするのではなく国際基準・海外の動向を根拠に先取り式の対応が求められる。
- 日本はまだESGに関する法制化がなく、判例もない。
- 日本は方針、ガイドライン、広報などにより、ほとんどの企業が一定水準に達した時に努力義務化を経て法制化、現在は努力義務化の前段階。

33

ありがとうございました！

34

発表



63

吳
学
殊

기업집단과 사용자 책임

박제성 박사(한국노동연구원 선임연구위원)



제1절 문제의所在

- 모회사·자회사 관계 또는 원·하청 관계에서 자회사 또는 하청기업의 노동권 침해에 대해서 모회사 또는 원청기업에 책임을 물을 수 있는가?
 - 미국의 철학자 존 듀이(John Dewey, 1859-1952)는 이미 100년 전에 발표한 논문 「단체 법인격의 역사적 배경」^①에서, 법인격 혹은 법주체는 어떤 실체나 본성에 의하여 정의되는 것이 아니라, 다른 법인격 간의 상호관계, 즉 다른 법인격에 외재적으로 일으키는 효과에 의하여 정의된다고 갈파하면서, 이 효과는 권리와 의무의 귀속이라는 사실에 의하여 통제되고 수정된다는 의미에서 사회적 성격을 띠어야 한다고 지적하였다. 요컨대 법인격은 다른 법인격에 일으키는 사회적 효과에 의하여 정의된다.
 - 단체의 법인격과 관련하여 크게 세 가지의 이론이 대립한다. 법인의제설, 법인수권설, 법인실재설이 그것이다.

① John Dewey, "The Historic Background of Corporate Legal Personality", Yale Law Journal, Vol. XXXV, April 1926, pp. 655-673.

- 법인의제설은 교황 인노첸시오 4세(재위기간 1243-1254)에 의하여 널리 전파되었다. 법인의제설은 양면적인 기능을 수행하였다. 한편으로는, 수도원이 수도사들과 별개의 법인격을 가질 수 있도록 함으로써, 수도사들의 개인적 빈곤 서약과 수도원의 자산 운용 필요성 사이의 모순을 해소하는 데 기여하였다. 다른 한편으로는, 수도원 등 교회 단체들은 실제의 인격이 아니라 영혼이 없는 의제인격(persona ficta)이므로 파문 등 처벌의 대상이 될 수 없다는 이유로, 지역사회에 대한 비계약적 의무로부터 조직을 보호하는 데 도움이 되었다. 대신 교회법의 규범력을 유지하기 위하여 조직의 구성원들에게 처벌이 내려졌다. 왜냐하면 개인은 실제의 인격으로서 영혼이 있고 따라서 파문될 수 있었기 때문이다.
- 국민국가의 등장과 함께 법인수권설이 대두되었다. 국민국가는 중앙집권체제를 지향하였고, 교회 조직과 중세적 단체들을 국가의 주권을 위협하는 장애물로 간주하고 이를 통제하고자 하였다. 가장 손쉬운 방법은 국가가 인정하는 단체 외에는 일체의 단체를 금지하는 것이었다.
- 자본주의가 시작되면서 단체의 법인격에 대한 관념이 변하기 시작했다. 새롭게 등장하는 기업들의 법주체성을 인정해야 할 필요성이 커졌기 때문이다. 이제 법인실재설이 중심이 되었다. 기업은 인간과 똑같이 권리와 의무의 주체가 되었을 뿐만 아니라, 심지어 인간만 향유한다고 여겨졌던 자연권의 주체로까지 인정되기에 이르렀다.^②
- 그러나 그 어떤 이론도 기업에 도움이 되는가 혹은 방해가 되는가의 한 방향으로만 작동하지는 않는다. 이미 1919년에 미국 법원은 기업의 주된 목적은 주주의 이익이라고 판결했고^③, 나중에 밀턴 프리드먼(Milton Friedman, 1912-2006)은 이 관점을 더 멀리 밀고 나가면서 “기업은 주주들의 도구일 뿐이다.”라고 외쳤다. 주주의 권한을 강조할 때에는 법인의제설이 동원되고, 우리의 사건에서 보듯이 대주주의 면책을 강조할 때에는 법인실재설이 동원된다. 그렇다면 반대로는 왜 안 되겠는가? 대주주가 책임 없다고 주장할 때에는 법인의제설을 채택하고, 주주의 권한이 강조될 때에는 법인실재설을 제시하는 것은 왜 안 되는가?
- 그래서 듀이가 그렇게 말했던 것이다. 법인격은 어떤 실체나 본성에 의하여 정의되는 것이 아니라, 다른 법인격에 일으키는 사회적 효과에 의하여 정의된다고.

■ 법인격은 법적 구성물이다.

■ 세 가지 해법

- 복수의 법인을 하나의 사업으로 간주하는 해석론
- 2002년 유럽사법재판소의 “계약관계망(web of contractual relations)” 개념
- 2017년 프랑스의 실천감독의무법

② 예를 들면, Santa Clara County v. Southern Pacific R. Co., 118 U.S. 394 (1886); 대한민국 헌법 제119조 제1항.

③ Dodge v. Ford Motor Co., 204 Mich. 459, 170 N.W. 668, 1919.



제2절

복수의 법인을 하나의 사업으로 간주하는 해석론

- 근로기준법은 5인 이상 “사업 또는 사업장”에 적용된다.
 - 근로조건의 독자적인 결정권이 없는 사업장은 독립적인 법의 적용단위에 해당하지 않고, 근로조건의 결정권이 있는 사업장은 사업과 동일하게 취급되므로, 결국 “사업”의 의미가 핵심.
 - 기존의 통념 : 사업은 특별한 사정이 없는 한 경영상의 일체를 이루는 기업체 그 자체를 의미한다(대법원 1993. 2. 9. 선고 91다21381 판결 등). 사업 = 기업체 = 법인.

1. 동태적 사업 개념론

- 사업은 특정한 상품의 생산이나 특정한 서비스의 제공 등 특정한 목적을 수행하기 위하여 인적 요소와 물적 요소를 결합하는 행위를 의미한다.
- 사업=기업체=법인으로 해석하면 사업과 사용자를 혼동하게 된다. 사업을 지배·경영하는 사업주가 사용자인 것이지^④, 사업이 사용자인 것은 아니다.
- 사업을 법인과 동일시하는 것은 테일러-포드주의 시절에 형성된 고정관념에 불과하다.
- 사업은 법인으로 환원되지 않는다. 사업주는 사업을 단일 법인 형식으로 할 수도 있고, 네트워크 형식으로 할 수도 있다. 복수의 법인을 결합하여 네트워크 형식으로 사업행위를 하는 경우에는 그 네트워크 사업구조 전체를 하나의 사업으로 간주할 수 있다.
- 법의 정신은 권한과 책임을 조율시키는 데 있고, 그래서 사업주가 선택한 사업의 법적 형식을 존중하지만, 경우에 따라서는 법의 목적에 따라 새로운 형식으로 재구성하기도 한다.
- 사업은 사업주가 선택한 형식으로 정태적(情態的)으로 고정되어 있는 것이 아니라, 언제나 법의 목적에 비추어 동태적(動態的)으로 구성되는 개념이다. 사업 개념은 고정된 실체가 아니라 지속적으로 형성되는 법적 구성물로 이해되어야 한다.
- 법인격 자체가 법적 구성물이다.
- 사업의 범위를 재구성함에 있어서는 법의 목적과 조율해야 한다. 해고 금지 규정을 적용하는 경우에는 근로자의 고용을 보호하고자 하는 법의 목적이 실현될 수 있도록 사업의 범위를 재구성해야 하고, 부당노동행위 금지규정을 적용하는 경우에는 근로자의 단결권과 단체교섭권, 단체행동권을 보호하고자 하

④ 근로기준법 제2조 제2호 참조. “사용자란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.”



는 법의 목적이 실현될 수 있도록 사업의 범위를 재구성해야 한다.

- 동태적 사업론은 묵시적 근로계약관계 법리 혹은 법인격 부인 법리와 구별해야 한다. 개별 법인의 독립성을 부정하는 것이 아니다. 단지 특정한 법률관계와 관련하여 개별 법인들을 하나의 사업으로 재구성하는 것이다.

2. 태광산업-대한화섬 정리해고 사건 : 대법원 2006. 9. 22. 선고 2005다30580 판결

① 사실관계

- 태광산업 주식회사 화섬 부문과 대한화섬 주식회사는 별개의 법인으로 설립되어 있기는 하지만, 인사 교류, 자재 공동 구입, 단일 노조, 대표이사 겸직, 자금 지원 등의 면에서 사실상 1개 단위의 회사로 운영되어 왔다. 태광산업 화섬 부문뿐만 아니라 대한화섬도 경영 실적이 악화되어 장래 경영 전망이 어두웠다. 태광산업 화섬 부문과 대한화섬의 경영 실적 악화는 화섬업계의 전반적 사양산업화에 기인한 것인 점에 비추어 보면 태광산업 화섬 부문과 대한화섬의 경영 상황은 상호 밀접한 관련이 있는 것으로 보인다. 두 회사가 이를 종합적으로 판단하여 공동 시행한 이 사건 정리해고는 경영상 필요에 의한 것이다.

② 판결요지

- 동종의 사업을 하는 두 개의 법인이 동시에 정리해고를 하거나 한 법인의 특정 사업부문에 한하여 정리해고를 하는 경우, 긴박한 경영상의 필요는 원칙적으로 정리해고를 하는 법인별로 이를 판단하여야 할 것이나
- 한 법인의 사업부문이 다른 사업부문과 인적·물적·장소적으로 분리·독립되어 있고 재무 및 회계도 분리되어 있을 뿐만 아니라 노동조합도 각 사업부문별로 조직되어 있고, 경영여건도 서로 달리고 있다면 그 사업부문만을 따로 떼어 긴박한 경영상의 필요 여부를 판단할 수 있고
- 한편 두 법인 또는 한 법인과 다른 법인의 특정 사업부문이 동종의 사업을 경영하여 그 업종이 처한 경기상황에 동시에 반응하며, 상호 인적·물적 설비가 엄격하게 분리되어 있지 않고, 노동조합도 각각이 아닌 단일노조로 구성되어 두 법인과 통일적으로 교섭하고 있는 등 사실상 하나의 법인으로 운영되어 그 경영상황이 하나의 기업으로 볼 수 있을 정도로 상호 밀접한 관련이 있는 경우에는 두 법인 또는 한 법인과 다른 법인의 특정 사업부문의 긴박한 경영상의 필요에 관하여 종합적으로 판단할 수 있다

③ 의의

- 정리해고의 정당성 판단은 각각의 법인별로, 혹은 법인의 일부 사업부문 차원에서, 혹은 복수의 법인을 종합하여 할 수 있다는 법리를 포괄적으로 제시한 거의 유일한 사례인 것 같다.

3. 한국법인과 외국법인을 하나의 사업으로 간주할 수 있다 : 대법원 2024. 10. 25. 선고 2023두57876 판결

① 사실관계

- A사는 한국법인이고, B사는 외국법인의 한국영업소이며, 이 둘은 외국법인 C사를 최상위 지배기업으로 하는 기업집단 소속이다. A사와 B사는 통합을 추진하면서 A사를 폐업하였고, X는 A사에서 근무하다가 해고되었다. A사의 상시 근로자는 3명이고, B사는 6명이다.

② 적용법리

- 법인격이 다른 기업조직은 특별한 사정이 없는 한 하나의 사업 또는 사업장을 구성할 수 없음이 원칙이다. 다만, 별개의 법인격을 가진 여러 개의 기업조직 사이에 단순한 기업 간 협력관계나 계열회사, 모자회사 사이의 일반적인 지배종속관계를 넘어 실질적으로 동일한 경제적, 사회적 활동단위로 볼 수 있을 정도의 경영상의 일체성과 유기적 관련성이 인정되는 특별한 사정이 있는 경우에는 이들을 하나의 사업 또는 사업장이라고 볼 수 있다.

③ 판결요지 1

- A사와 B사는 경영상 일체를 이루면서 유기적으로 운영된 하나의 사업 또는 사업장에 해당한다. 두 회사를 합하여 5인 이상이므로 근로기준법이 적용되고, 해고의 정당성 판단의 대상이 된다.

④ 판결요지 2

- 폐업으로 인한 통상해고로서 예외적으로 정당하기 위해서는 일부 사업의 폐지·축소가 사업 전체의 폐지와 같다고 볼 만한 특별한 사정이 인정되어야 한다. 이때, 인적·물적 조직 및 운영상 독립되어 있는지, 재무·회계의 명백한 독립성이 갖추어져 별도의 사업체로 취급할 수 있는지, 폐지되는 사업과 존속하는 사업 간 전환배치가 사실상 불가능할 정도로 업무 종사의 호환성이 없는지 등을 종합적으로 판단해야 한다.^⑤

⑤ 이미 같은 취지로 대법원 2021. 7. 29. 선고 2016두64876 판결이 있다.

⑤ 의의

- 동일한 외국기업을 지배기업으로 하는 한국법인(A사)과 외국법인의 한국영업소(B사)가 근로기준법상 하나의 사업인지 여부를 판단함에 있어서, A사와 B사를 하나의 사업으로 간주하여 법의 적용단위로 포착하였고
- 해고의 정당성 판단에 있어서는 A사의 폐업을 사업 전체의 폐지가 아니라(통상해고가 아니라), A사와 B사로 구성된 하나의 사업 중 일부 사업의 폐지·축소로 간주하여(정리해고로 간주하여), 해고의 정당성을 부인하였다.
- 5인 미만 사업으로 법인이 분리되어 근로기준법의 적용이 제외되는 경우에 복수의 법인을 하나의 사업으로 간주하여 법의 적용단위로 포착하는 해석론은 이미 하급심에서도 등장한 바 있지만^⑥, 대법원 판결로서는 최초의 사례로 기록될 것이다.

4. 공동사업주 개념

가. 서울중앙지방법원 2014. 5. 23. 선고 2013가합521826 판결

① 사실관계

- 주식회사 A와 주식회사 B는 별개의 법인으로서 X그룹의 계열사이다. A사와 B사의 목적사업은 건축·설계·감리 등으로 유사하다. 근로자 甲은 X그룹 차원에서 실시한 신입사원 채용절차에 합격한 후 A사와 근로계약을 체결하였다. X그룹은 그룹 산하에 설계부문과 건축본부 등을 두고 A사와 B사 소속 임직원들을 여기에 혼재·배치하였다. X그룹이 경영악화로 임금이 체불되지 근로자 甲은 A사를 퇴직한 후 A사와 B사를 상대로 임금 및 퇴직금 청구소송을 제기하였다.^⑦

② 판결요지

- “근로계약의 개념 및 관련 법리에 비추어 볼 때, 근로계약의 일방 당사자로서 해당 근로자로부터 노무를 제공받아 그에 따른 보수를 지급하게 되는 사용자가 반드시 1인으로 한정되어야 하는 것은 아니고, 사업

⑥ 서울행정법원 2013. 3. 22. 선고 2012구합27404 판결 및 이 판결의 항소심인 서울고등법원 2013. 10. 17. 선고 2013누10863 판결(상고 미제기로 확정).

⑦ 이 사건 및 아래 사건들의 더욱 자세한 사실관계에 대해서는 최용근, 「공동사업주의 법리」, 『노동법연구』, 제42호, 서울대학교 노동법연구회, 2017, 265쪽 이하 참조.

또는 사업장 내에서의 구체적인 인력운용 · 관리의 실태, 해당 사업의 수행에 있어 사용자들간 업무분담의 내용과 방식 등에 따라서는, 복수의 사용자가 공동사업주로서 실질적으로 단일한 사업단위를 구성함으로써 특정 근로자들의 노무를 일체로서 수령하고 그에 따른 보수를 공동의 책임 하에 부담하게 될 경우도 얼마든지 상정할 수 있다.®”(밑줄은 필자)

나. 인천지방법원 2015. 2. 17. 선고 2012가단100615 판결

① 사실관계

- 주식회사 A는 X학원을 운영하는 회사이며, 근로자 甲은 A사와 근로계약을 체결한 후 X학원의 강사 및 직원으로 근무하였다. B사는 A사 주식의 51%를 매수한 후 주식회사 C에 합병되었다. 합병되기 전 B사는 자기 직원을 A사의 대표이사로 임명하고 A사의 자금관리, 인사관리 기타 제반 운영에 관하여 주요 결정권을 행사하였다. 근로자 甲은 A사에서 퇴직한 후 B사를 합병한 C사 및 A사 모두를 상대로 미지급 임금의 지급을 구하는 소송을 제기하였다.

② 판결요지

- “근로계약의 개념 및 관련 법리에 비추어 볼 때, 근로계약의 일방 당사자로서 특정 근로자로부터 노무를 제공받아 그에 따른 보수를 지급하여야 하는 사용자가 반드시 1인으로 한정되어야 하는 것은 아니고, 사업 또는 사업장 내에서의 구체적인 인력운용 · 관리의 실태, 해당 사업의 수행에 있어 사용자들 사이의 업무분담의 내용과 방식 등에 따라서는 복수의 사용자가 공동사업주로서 특정 근로자로부터 노무를 제공받고 그에 따른 보수를 공동의 책임 하에 부담할 수도 있다.®”(밑줄은 필자)

다. 의의

- 아직 대법원에서는 공동사업주 개념을 채택한 사례가 없는 것 같다. 그럼에도 불구하고 “복수의 사용자가 공동사업주로서 실질적으로 단일한 사업단위를 구성”할 수 있다고 보는 관점은 동태적 사업 개념론의 문제의식과 매우 닮아 있는 것이다.

⑧ 항소심 진행 중 조정으로 종결.

⑨ 항소심 진행 중 조정으로 종결. 위 서울지법 판결과 비교하면 “실질적으로 단일한 사업단위를 구성함으로써”라는 표현이 빠진 것을 빼면 대동소이하다.

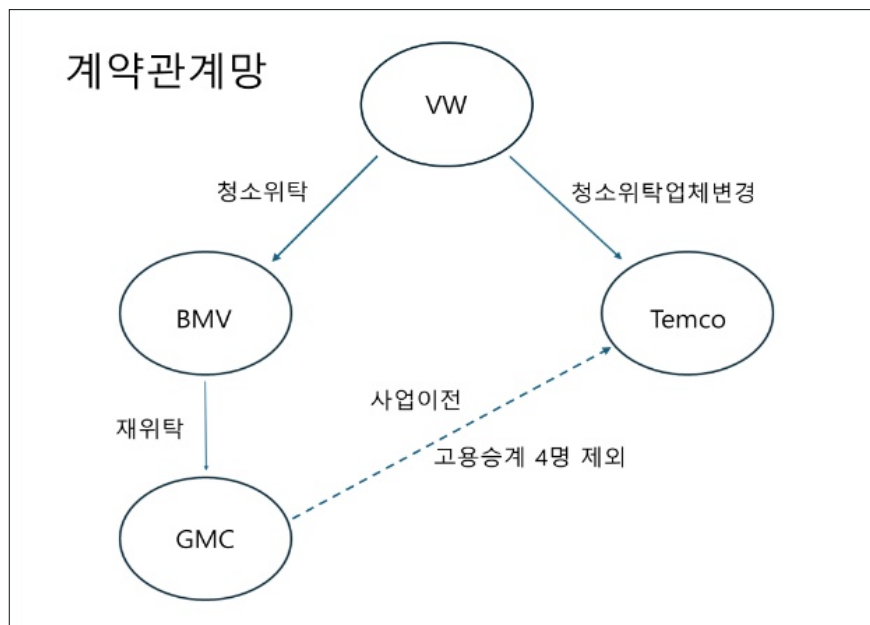


제3절

계약관계망(web of contractual relations) : 유럽사법재판소 폭스바겐-템코 사건^⑩

① 사실관계

- 폭스바겐벨기에(VW)는 청소업체인 BMV와 건물시설 청소용역계약을 체결하고 있었다. BMV는 하수 급업체인 GMC를 통해 이 청소업무를 수행했다. 그러나 GMC는 한번도 원도급인 VW와 직접 계약을 체결하는 등의 계약상 관계를 맺은 적이 없었다.
- VW는 BMV와 계약을 해지하고 Temco와 새로 청소용역계약을 체결하였다. Temco는 75%의 근로자들을 고용승계해야 한다는 벨기에 업종별 단체협약에 따라 GMC의 근로자들 중 일부를 고용했다. 그러나 4명의 근로자들은 Temco에 고용되지 않았다.
- 이 근로자들은 GMC와 Temco 간에 사업이전이 이루어진 것이기 때문에 유럽연합의 사업이전지침^⑪에 따라 자신들의 고용관계도 Temco로 승계되어야 한다고 주장하였다.



^⑩ ECJ C-51/00 [2002] I-00969.

^⑪ Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the OJ 2001 L82/16.

② 쟁점

- Temco는 GMC로부터 어떤 물적 자산도 인수하지 않았으며, GMC는 청소업무가 Temco로 이전된 다음에도 계속해서 존속하면서 회사 설립의 목적이 된 사업을 계속 영위하였는데, 이런 경우에도 사업이전으로 인정될 수 있는가?
- 처음에 청소업무를 위탁받은 BMV나 재위탁받은 GMC와 나중에 위탁받은 Temco 사이에는 아무런 법률관계도 존재하지 않는데, 즉 사업의 이전은 BMV 혹은 GMC와 Temco 사이에 체결된 계약에 의해서가 아니라, 원청인 폭스바겐이 기존의 계약을 해지하고 신규로 계약을 체결한 결과에 의한 것인데, 이런 경우에도 사업이전으로 인정될 수 있는가?

③ 유럽사법재판소의 판결

- 첫 번째 질문과 관련하여, 유럽사법재판소는 이미 과거의 판결을 통해서, 사업이전 여부를 결정하는 사업의 동일성 유지는 원칙적으로 사업의 목적 추구를 위해 결합된 인적 요소와 물적 요소의 총체적 이전을 의미하지만, 어느 하나의 요소가 결여되었다고 해서 무조건 사업의 동일성이 부정되는 것은 아니고, 사업의 성격에 따라 각 요소에 부여되는 중요성이 다를 수밖에 없으므로, 어떤 사업이 물적 자산의 이전 없이도 목적 추구가 가능하다면 논리적으로 볼 때 사업의 동일성 유지도 자산의 이전 여부에 좌우되지 않는다는 법리를 확립했고, 이 법리를 이 사건에도 그대로 적용하였다.
- 두 번째 질문이 더욱 핵심적인 질문이라고 할 수 있다. 이 질문이야말로 모회사 · 원청기업이 자회사 · 하청기업의 사업을 지배하는 네트워크 사업구조에서 사업이전 문제가 제기하는 핵심적인 질문이다. 이 질문에 대해서 유럽사법재판소는 다음과 같이 판결하였다.

“양도인과 양수인 사이에 계약관계가 없다는 점은 지침이 의미하는 바의 사업이전을 방해할 수 없다. 사업이전은 양도인과 양수인이 동일한 법인 또는 자연인과 체결한 연속적인 두 개의 계약으로도 성립할 수 있다.”

- 또한 여기에서 실제로 청소용역업무를 맡은 양도인(GMC)이 청소용역계약의 당사자가 아니라 하수급인이라는 사실도 문제되지 않는다.
- 유럽사법재판소는 이 점과 관련하여, 사업이전의 당사자들이 계약당사자가 아니라는 사실은 사업이전의 인정에 영향을 미치지 않으며, “계약관계망(the web of contractual relations)”의 일부를 구성하는 것으로 충분하다는 입장을 확립했다.

“사업의 양도인이 원도급인과 최초의 계약을 체결한 자가 아니라 단지 원수급인의 하수급인에 불과하다는 사실은 사업이전의 법적 개념에 아무런 영향을 미치지 않으며 해당 사업의 이전이 비록 간접적일지라도 계약관계망의 일부를 구성하는 것으로 충분하다.”

제4절

2017년 프랑스의 실천감독의무법과 2026년 이브로쎬(Yves Rocher) 사건

① 모회사와 원청기업의 실천감독의무(devoir de vigilance)에 관한 법률

- “devoir de vigilance”는 “due diligence”의 프랑스어 번역이지만 “due diligence”가 연성법(soft law)이라면, “devoir de vigilance”는 경성법(hard law)이라는 점에서, 이를 기존의 “인권실사”가 아니라 “실천감독의무”로 번역
- 프랑스 대기업(지배기업)은 국내·해외 자회사 및 하청기업(피지배기업)이 영업활동을 하는 과정에서 인권과 기본권, 환경에 초래할 수 있는 위험을 예방하기 위하여 실천감독의무 이행계획을 작성하고 운영할 의무가 있다.
- 지배기업이 실천감독의무를 이행하지 아니하여 피지배기업에서 인권 등에 침해가 발생한 경우에는 지배기업이 손해를 배상해야 한다.

② 2026년 이브로쎬(Yves Rocher) 사건

- 프랑스의 화장품 회사 이브로쎬는 2002년에 터키의 화장품 회사 코산코스메틱(Kosan Kozmetik)을 인수하였다. 2018년에 코산코스메틱에 화섬노조(Petrol-Is) 지부가 결성되었다. 379명의 근로자 중 157명이 노조에 가입하였다. 코산코스메틱은 노조 가입을 이유로 132명의 근로자들을 해고하였다. 해고된 근로자들 중 81명과 터키 화섬노조, 프랑스 시민단체 셰르파(Sherpa)와 액션에이드프랑스(ActionAid France)는 2022년에 이브로쎬를 상대로 프랑스 법원에 실천감독의무법 위반을 이유로 손해배상소송을 제기하였다.
- 2026년 3월 12일 파리지방법원은 이브로쎬가 해고 근로자 6명에게 각 8,000 유로를 배상하는 한편, 터키 화섬노조(Petrol-Is)에게 40,000 유로, 셰르파와 액션에이드프랑스에게 각 1유로를 배상하라고 판결하였다.^⑩ 나머지 근로자들은 이브로쎬와 체결한 화해각서를 이유로 청구를 기각하였다. 이브로쎬는 판결문을 받은 뒤 항소 여부를 결정하겠다고 밝혔다.
- 이것은 2017년 실천감독의무법이 제정된 이후 해외 자회사의 행위에 대하여 프랑스 대기업의 손해배상책임을 인정한 첫 번째 사례이다.

⑩ Tribunal judiciaire de Paris, 12 mars 2026, RG n° 22/04017.



제5절 결론

- 한국옵티칼하이테크와 한국니토옵티칼은 법인격의 분리에도 불구하고 “하나의 사업”으로 간주될 수 있다.
 - 두 법인은 모회사가 기획, 관리, 감독하는 하나의 사업목적에 유기적으로 결합되어 있는 경제적 동일체를 구성한다.
 - 한국옵티칼하이테크의 해고는 사업 전체의 폐지가 아니라 일부 사업의 폐지·축소로 인한 것으로서 정리해고에 해당하며, 그 정당성은 하나의 사업을 구성하는 두 개의 회사 차원에서 종합적으로 판단해야 한다.
- 폐업한 자회사(한국옵티칼하이테크)의 사업(LCD 편광판 제조)을 존속 자회사(한국니토옵티칼)가 계속 수행하는 경우 사업이전(영업양도)으로 인정될 수 있다.
 - 폐업한 자회사와 존속 자회사 사이에 사업이전에 관한 계약이 체결된 바 없다는 사실은 사업이전(영업양도)을 인정하는 데 영향을 미치지 않는다.
 - 해당 사업의 이전이 폐업한 자회사와 존속 자회사 그리고 이 자회사들의 모회사인 니토텐코 사이에 형성된 계약관계망의 일부를 구성하는 것으로 충분하다.
 - 사업이전(영업양도)이 인정되면 고용승계효과가 발생한다. 고용을 승계하지 아니한 존속 자회사의 행위는 해고에 해당하므로 정당성 판단의 대상이 된다.
- 프랑스 실천감독의무법과 같이, 한국 자회사·하청기업에서 노동권 침해 사실이 발생한 경우 외국 모회사·원청기업에 책임을 물을 수 있는 법을 제정할 필요가 있다. 물론 그 반대의 경우도 마찬가지다.

発表

企業集団と使用者責任

朴濟晟 (韓国労働研究院、前任研究委員)

発表



75

朴濟晟

第1節 問題の所在

- 親会社・子会社の関係または元請・下請の関係において、子会社または下請企業の労働権侵害について、親会社または元請企業に責任を問えるのか？
 - アメリカの哲学者ジョン・デューイ (John Dewey, 1859-1952) は、100年前に発表した論文『団体法人格の歴史的背景』^①において、法人格あるいは法主体は何らかの実体や本性によって定義されるのではなく、他の法人格間との相互関係、すなわち他の法人格に外在的に生じさせる効果によって定義されると指摘しつつ、この効果は権利と義務の帰属という事実によって統制・修正されるという意味で、社会的性格を帯びるべきであると述べた。要するに、法人格は他の法人格に引き起こす社会的効果によって定義される。

① John Dewey, "The Historic Background of Corporate Legal Personality", Yale Law Journal, Vol. XXXV, April 1926, pp. 655-673

- 団体の法人格については、大きく三つの理論が対立している。法人擬制説、法人授權説、法人實在説がそれである。
- 法人擬制説は、教皇インノケンティウス4世（在位期間1243-1254）によって広く伝わった。法人擬制説は両面的な機能を果たした。ときには修道院が修道士たちとは別の法人格を持てるようにしたことにより、修道士たちの個人的な貧困の誓いや修道院の資産運用の必要性の矛盾を解消することに貢献した。その一方、修道院などの教会団体は、実在の人格ではなく魂のない仮人格(persona ficta)であるため、破門など処罰の対象にはなり得ないという理由から、地域社会に対する非契約的義務から組織を保護するのに役立った。その代わり、教会法の規範力を維持するために、組織の構成員は処罰された。なぜなら、個人は実在する人格として魂を有し、したがって破門されることもあり得たからである。
- 国民国家の登場とともに、法人授權説が浮上した。国民国家は中央集権体制を志向し、教会組織や中世的団体に対し、国家主権を脅かす障害物とみなして統制しようとした。最も手輕な方法は、国家が認める団体以外の一切の団体を禁止することであった。
- 資本主義の始まりから団体の法人格に対する觀念が変わり始めた。新たに登場した企業に法の主体性を認める必要性が高まったからである。そして、法人實在説が中心となっていった。企業は人間と同様に権利と義務の主体となっただけでなく、さらには人間だけが享受すると考えられていた自然権の主体としてまで認められるに至った^②。
- しかし、どのような理論も企業にとって有益なのか、あるいは阻害となるかという一方向だけで機能するわけではない。すでに1919年、米国の裁判所は、企業の主たる目的は株主の利益であると判決^③し、後にミルトン・フリードマン(Milton Friedman, 1912-2006)はこの見解をさらに推し進め、「企業は株主の道具にすぎない」と叫んだ。株主の権限を強調する際には法人擬制説が用いられ、我々の事件に見られるように、大株主の免責を強調する際には法人實在説が用いられる。そうであれば逆はなぜダメなのだろうか？大株主は責任がないと主張する場合には法人擬制説を採用し、株主の権限が強調される場合には法人實在説を提示することはあり得ないのか？
- だからデューイは言ったのだ。法人格は、ある実体や本性によって定義されるのではなく、他の法人格に引き起こす社会的効果によって定義される、と。

■ 法人格は法的構成物である。

■ 3つの解決策

- 複数の法人を1つの事業とみなす解釈論
- 2002年、EU欧州裁判所の「契約関係網(web of contractual relations)」の概念
- 2017年、フランスの実践監督義務法〔日本では「企業注意義務法」〕

② 例えば Santa Clara County v. Southern Pacific R. Co., 118 U.S. 394 (1886); 大韓民国憲法第119条第1項〔大韓民国の経済秩序は、個人及び企業の経済上の自由及び創意を尊重することを基本とする〕。

③ Dodge v. Ford Motor Co., 204 Mich. 459, 170 N.W. 668, 1919.

第2節

複数の法人を1つの事業とみなす解釈論

- 勤労基準法は5人以上の「事業または事業場」に適用される。
 - 労働条件の独自の決定権がない事業場は独立した法の適用単位に該当せず、労働条件の決定権がある事業場は事業と同様に扱われるため、結局「事業」の意味が核心となる。
 - 既存の通念：事業は特別な事情のない限り、経営上の一体を成す企業体それ自体をいう（大法院1993年2月9日宣告91タ21381判決など）。事業＝企業＝法人。

1. 動態的事業概念論

- 事業は特定の商品の生産やサービスの提供など、特定の目的を果たすために人的要素と物的要素を結合する行為を意味する。
- 事業＝企業体＝法人のように解釈すると、事業と使用者を混同することになる。
事業を支配・経営する事業主が使用者であって^④、事業が使用者ではない。
- 事業を法人と同一視することは、テイラー＝フォード主義の時代に形成された固定観念にすぎない。
- 事業は法人に還元されない。事業主は、事業を単一の法人形態で行うことも可能で、ネットワーク形態で行うこともできる。複数の法人を結合してネットワーク形式で事業行為を行う場合は、そのネットワーク事業構造全体を1つの事業とみなすことができる。
- 法の精神は権限と責任に対し調節させることにあるので、事業主が選択した事業の法的形式は尊重するが、場合によっては法の目的にしたがって新たな形式に再構成することもある。
- 事業は事業主が選択した形式で静態的に固定されているのではなく、常に法の目的に照らして動態的に構成される概念である。事業概念とは固定的実体ではなく、継続的に形成される法的構成物として理解されるべきである。

④ 勤労基準法第2条第2項参照。「事業者とは、事業主または事業の経営担当者その他勤労者に関する事項について事業主のために行為する者をいう。」

- 法人格そのものが法的構成物である。
- 事業の範囲を再構成するには、法の目的に適合しなければならない。解雇禁止規定を適用する場合には、労働者の雇用を保護しようとする法の目的が実現できるよう事業の範囲を再構成しなければならない。また、不当労働行為禁止規定を適用する場合には、労働者の団結権および団体交渉権、団体行動権を保護しようとする法の目的が実現できるよう、事業の範囲を再構成しなければならない。
- 動態的事業論は、黙示的労働契約関係の法理、あるいは法人格否認の法理と区別されるべきである。個別法人の独立性を否定するものではない。単に特定の法律関係に関連して、個別の法人を1つの事業として再構成することである。

2. 泰光〔テグアン〕産業——大韓化纖の整理解雇事件 ：大法院2006. 9. 22.宣告 2005タ30580判決

발제



78

박제성

① 事実関係

- 泰光産業株式会社の化纖部門と大韓化纖株式会社は別個の法人として設立されていたが、人事交流、資材の共同購入、単一労組、代表取締役の兼職、資金支援などの面で、事実上1つの会社として運営されてきた。泰光産業の化纖部門だけでなく、大韓化纖も経営実績が悪化し将来の経営展望が見いだせない状態だった。泰光産業の化纖部門と大韓化纖の経営実績の悪化は、化纖業界の全体的な斜陽産業化に起因するものであったところから、泰光産業の化纖部門と大韓化纖の経営状況は相互に密接な関連があるように見える。両社がこれを総合的に判断し、共同で行った本件整理解雇は、経営上の必要性に基づくものである。

② 判決要旨

- 同種の事業を行う2つの法人が同時に整理解雇を行う場合、または1法人の特定事業部門において整理解雇を行う場合、切迫した経営上の必要性については原則として整理解雇を行う法人ごとにこれを判断すべきであるが、
- ある法人の事業部門が他の事業部門と人的・物的・場所的に分離・独立しており、財務および会計も分離されているだけでなく、労働組合もそれぞれの事業部門ごとに組織されており、経営環境もそれぞれ異なっているのであれば、その事業部門だけを別に切り離して切迫した経営上の必要性の有無を判断することができ、
- 反面、2つの法人または1つの法人と他の法人の特定事業部門が同種の事業を経営し、その業種が置かれている景気状況に同時に反応し、相互の人的・物的設備が厳格に分離されておらず、労

働組合もそれぞれではなく単一組合として構成され、2つの法人と統一的に交渉しているなど、事実上1つの法人として運営され、その経営状況が1つの企業とみなせるほど相互に密接な関係にある場合には、2つの法人または1つの法人と他の法人の特定事業部門の切迫した経営上の必要性について総合的に判断することができる。

③ 意義

- 整理解雇正当性の判断は、それぞれの法人別にあるいは法人の一部事業部門の次元で、あるいは複数の法人をまとめて行えるという法理を包括的に示したほぼ唯一の事例であるようだ。

3. 韓国法人と海外法人を1つの事業とみなせる ：大法院2024. 10. 25.宣告2023ドゥ 57876判決

発表



79

朴
濟
晟

① 事実関係

- A社は韓国法人であり、B社は外国法人の韓国営業所であり、この二者は外国法人C社を最上位支配企業とする企業集団に属している。A社とB社は統合を推進する最中にA社を廃業し、XはA社で勤務して解雇された。A社の常時雇用労働者は3名で、B社は6名である。

② 適用法理

- 法人格を有する別の企業組織は、特別な事情がない限り1つの事業または事業所を構成することはできないというのが原則である。ただし、別個の法人格を有する複数の企業組織間で、単なる企業間の協力関係や系列会社・親子会社間の一般的な支配従属関係を超えて、実質的に同一の経済的、社会的活動単位とみなすことができるほど経営上の一体性と有機的関連性が認められる特別な事情がある場合は、これらを1つの事業または事業場とみなすことができる。

③ 判決要旨 1

- A社とB社は、経営上一体を成しながら有機的に運営された1つの事業または事業場に該当する。2社を合わせて5人以上であるため勤労基準法が適用され、解雇の正当性判断の対象となる。

④ 判決要旨2

- 廃業による通常解雇として例外的に正当であるためには、一部事業の廃止や縮小が事業全体の廃止と同等とみなせるような特別な事情が認められなければならない。このとき、人的、物的組織及び運営が独立しているか、財務・会計の明確な独立性が備わり、別個の事業体として取り扱えるか、廃止される事業と存続する事業との間で転換配置が事実上不可能なほど業務従事の互換性がないかなどを総合的に判断しなければならない^⑤。

⑤ 意義

- 同一の外国企業を支配企業とする韓国法人（A社）と外国法人の韓国営業所（B社）が、勤労基準法上、1つの事業であるかどうかを判断するにあたり、A社とB社を1つの事業とみなして法の適用単位として捉えており、
- 解雇の正当性の判断においては、A社の廃業を事業全体の廃止ではなく（通常解雇ではなく）、A社とB社で構成された1つの事業の一部事業の廃止・縮小とみなし（整理解雇とみなし）、解雇の正当性を否認した。
- 5人未満の事業〔場〕で法人が分離されて勤労基準法の適用が除外される場合に、複数の法人を1つの事業とみなして法の適用単位として捉える解釈論はすでに下級審でも登場した^⑥が、大法院判決としては初の事例として記録されるだろう。

발제



80

박제성

4. 共同事業主の概念

ア. ソウル中央地裁2014.5.23.宣告2013カ合521826判決

① 事実関係

- 株式会社Aと株式会社Bは別個の法人であり、Xグループの系列会社である。A社とB社の目的事業は、建築・設計・監理などであり類似している。労働者甲は、Xグループレベルで実施された新

⑤ 既に同じような趣旨で大法院2021.7.29.宣告2016ドゥ64876判決がある。

⑥ ソウル行政法院2013.3.22.宣告2012ク合27404判決及び本判決の控訴審であるソウル高等法院2013.10.17.宣告2013ヌ10863判決(上告せず確定)。

入社員として採用された後、A社と労働契約を締結した。Xグループは、グループ傘下に設計部門や建築本部などを置き、A社とB社に所属する役員や従業員をここに混在して配置した。Xグループは経営悪化により賃金が未払いとなり、労働者甲はA社を退職した後、A社およびB社を相手取って賃金および退職金請求訴訟を提起した^⑦。

② 判決要旨

- 「労働契約の概念および関連法理に考え合わせると、労働契約の一方当事者として当該労働者から労務を提供され、それに応じた報酬を支払う使用者が必ずしも1人に限定されるわけではなく、事業または事業場内における具体的な人員運用や管理の実態、当該事業の遂行において使用者間の業務分担の内容や方法などに応じて、複数の使用者が共同事業主として実質的に単一の事業単位を構成することにより、特定の労働者らの労務を一体として受領し、それに応じた報酬を共同の責任のもとで負担するような場合は、いくらでも想定できる^⑧。」（下線は筆者）

イ. 仁川地裁2015.2.17.宣告2012カ単100615判決

① 事実関係

- 株式会社AはX学園を運営する会社であり、労働者甲はA社と労働契約を締結した後、X学園の講師および職員として勤務した。B社はA社株式の51%を取得した後、株式会社Cに合併された。合併前のB社は、自社の従業員をA社の代表取締役役に任命し、A社の資金管理、人事管理その他一切の運営に関して主要な決定権を行使した。労働者甲はA社を退職した後、B社を合併したC社およびA社の双方を相手取り、未払い賃金の支払いを求める訴えを起こした。

② 判決要旨

- 「労働契約の概念および関連法理から考えると、労働契約の一方当事者として特定の労働者から労務を提供され、それに応じた報酬を支払わなければならない使用者が必ずしも1人に限定されるわけではなく、事業または事業場内における具体的な人員運用や管理の実態、当該事業の遂行において使用者間の業務分担の内容や方法などに応じて、複数の使用者が共同事業主として特定の労働者

⑦ 事件及び下記の事件について詳細な事実関係は、チェ・ヨングン「共同事業主の法理」第42号、ソウル大学労働法研究会2017、265ページを参照のこと。

⑧ 控訴審進行中に調停で終結。

働者から労務を提供され、それに応じた報酬を共同の責任のもとで負担することもあり得る^⑨。」
(下線は筆者)

ウ.意義

- まだ大法院では、共同事業主の概念を採用した事例はないようだ。それにもかかわらず、「複数の使用者が共同事業主として実質的に単一の事業単位を構成」できるとした見解は、動態的事业概念論の問題意識と非常に似ている。

第3節

契約関係網(web of contractual relations) : EU欧州司法裁判所、フォルクスワーゲンとテムコ事件^⑩

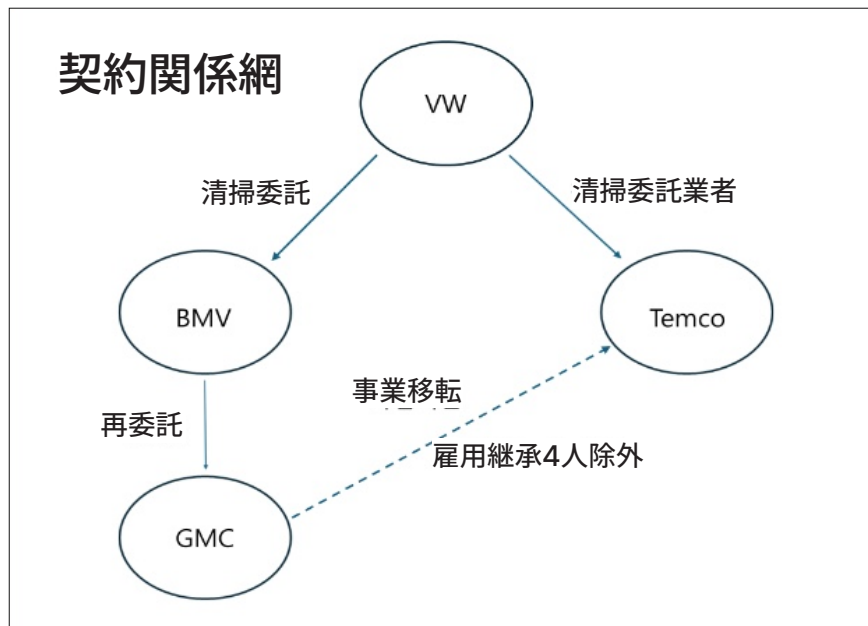
① 事実関係

- フォルクスワーゲン・ベルギー (VW) は、清掃業者であるBMVと建物施設の清掃業務契約を締結していた。BMVは下請け業者であるGMCを通じて、この清掃業務を実施した。しかし、GMCは、元請けであるVWと直接契約を締結するなど契約上の関係を結んだことは一度もなかった。
- VWはBMVとの契約を解除し、Temcoと新たに清掃業務契約を締結した。Temcoは、ベルギーの75%の労働者を雇用継承しなければならないとする業種別団体協約に基づき、GMC労働者の一部を雇用した。しかし、4人の労働者はTemcoに雇用されなかった。
- これらの労働者は、GMCとTemcoの間で事業移転が行われたため、EUの事業移転ガイドライン^⑪にしたがって自らの雇用関係もTemcoに承継されるべきだと主張した。

⑨ 控訴審進行中に調停で終結。上記のソウル地裁判決と比べてみると「実質的に単一の事業単位を構成することによって」という表現を除けば大同小異となっている。

⑩ ECJ C-51/00 [2002] I-00969.

⑪ Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the OJ 2001L82/16.



② 争点

- TemcoはGMCからいかなる物的資産も取得しておらず、GMCは清掃業務がTemcoに移転された後も引き続き存続し、会社設立の目的となった事業を継続して営んでいたが、このような場合でも事業移転として認められるか？
- 最初に清掃業務を受託したBMV、再委託されたGMC、そして後から受託したTemcoの間には、いかなる法的関係も存在しない。すなわち、事業の移転はBMVまたはGMCとTemcoの間で締結された契約によるものではなく、元請けであるフォルクスワーゲンが既存の契約を解除し、新たに契約を締結した結果によるものであるが、このような場合でも事業移転として認められるか？

③ 欧州司法裁判所の判決

- 第一の質問について欧州司法裁判所は、すでに過去の判決を通じて事業移転の有無を決定する事業の同一性の維持は、原則として事業の目的追求のために結合された人的要素と物的要素の総体的な移転を意味するが、いずれか1つの要素が欠如したからといって無条件に事業の同一性が否定されるものではなく、事業の性格によって各要素に付与される重要性が異なるのは避けられないため、ある事業が物的資産の移転なしに目的追求が可能であるならば、論理的に見て事業の同一性の維持も資産の移転の有無に左右されないという法理を確立し、この法理を本件にもそのまま適用した。
- 二つ目の質問のほうが、より核心的な質問だと言えよう。この質問こそ、親会社・元請企業が子会社・下請企業の事業を支配するネットワーク事業構造において、事業移転問題が提起する核心的な質問である。この質問について、欧州司法裁判所は次のように判決した。

「譲渡人と譲受人の間に契約関係がないという点は、ガイドラインが意味するところの事業移転を妨げるものではない。事業譲渡は、譲渡人と譲受人が同一の法人または自然人と締結した連続的な2つの契約によっても成立しうる。」

- また、ここで実際に清掃業務を担当した譲渡人（GMC）が、清掃業務契約の当事者ではなく下請負人であるという事実も問題ではない。
- 欧州司法裁判所は、この点について、事業移転の当事者が契約当事者ではないという事実は事業移転を認める際に影響を与えず、“the web of contractual relations”（契約関係網）の一部を構成するに足るという立場を確立した。

「事業の譲渡人が元請負人と最初の契約を締結した者ではなく、単に元請負人の下請負人にすぎないという事実は、事業移転の法的概念に何ら影響を及ぼさず、当該事業の移転がたとえ間接的であっても、契約関係網の一部を構成するに足りる。」

第4節

2017年フランスの実践監督義務法 〔日本では「企業注意義務法」〕と、 2026年イヴ・ロッシェ（Yves Rocher）事件

① 親会社と元請け企業の実践監督義務(devoir de vigilance)に関する法律 〔「企業注意義務法」〕

- “devoir de vigilance”は“due diligence”のフランス語訳なのだが、“due diligence”がソフトロー（soft law）であるなら、“devoir de vigilance”はハードロー（hard law）であるという点で、従来の人権デュー・デリジェンスではなく「実践監督義務」〔企業注意義務法〕として翻訳する。
- フランスの大企業（支配企業）は、国内外の子会社および下請企業（被支配企業）が営業活動を行う過程で人権・基本権・環境に生じ得るリスクを防止するため、実践監督義務の履行計画を作成し、運用する義務がある。
- 支配企業が実践監督義務を履行せず、被支配企業において人権等の侵害が生じた場合、支配企業は損害を賠償しなければならない。

② 2026年、イヴ・ロッシェ(Yves Rocher)事件

- フランスの化粧品会社イヴ・ロッシェは、2002年にトルコの化粧品会社Kosan Kozmetik（コサン・コスメティック）を買収した。2018年、コサン・コスメティックに化繊労組（Petrol-Is）支部が結成され379人の労働者のうち、157人が労働組合に加入した。コサン・コスメティックは労働組合への加入を理由に、132人の労働者を解雇した。解雇された労働者のうち81名と、トルコ化繊労組、フランス市民団体シェルパ（Sherpa）及びアクションエイド・フランス（Action-Aid France）は、2022年にイヴ・ロッシェを相手取りフランス裁判所で実践監督義務法違反を理由に損害賠償訴訟を提起した。
- 2026年3月12日、パリ地方裁判所は、イヴ・ロッシェに対して解雇された労働者6名にそれぞれ8,000ユーロを賠償し、トルコ化繊労組（Petrol-Is）に40,000ユーロ、市民団体シェルパとアクションエイド・フランスにそれぞれ1ユーロを賠償するよう判決した^⑨。残りの労働者たちは、イヴ・ロッシェと和解覚書を締結し請求を棄却した。イヴ・ロッシェは判決文を受け取った後、上訴するかどうかを決定するとした。
- これは、2017年に実践監督義務法が制定されて以来、海外子会社の行為に対してフランスの大企業の損害賠償責任を認めた最初の事例である。

発表



85

朴
濟
晟

第5節 結論

- 韓国オプティカルハイテックと韓国日東オプティカルは、法人格は分離しているもの「1つの事業」とみなすことができる。
- 2つの法人は、親会社が企画・管理・監督する1つの事業目的に有機的に結合している経済的同一体を構成している。
- 韓国オプティカルハイテクの解雇は、事業全体の廃止ではなく一部事業の廃止・縮小によるもので整理解雇に該当するところから、その正当性は1つの事業を構成する2つの会社の次元で総合的に判断すべきである。

^⑨ Tribunal judiciaire de Paris, 12 mars 2026, RG n° 22/04017.

- 廃業した子会社（韓国オプティカルハイテック）の事業（LCD偏光フィルム製造）を存続している子会社（韓国日東オプティカル）が継続して行う場合、事業移転（営業譲渡）として認められる。
 - 廃業した子会社と存続子会社との間で、事業移転に関する契約が締結された事実がないことは、事業の譲渡（営業譲渡）を認めることに影響を及ぼさない。
 - 当該事業の移転は、廃業した子会社と存続する子会社、これら子会社の親会社である日東電工との間で形成された契約関係網の一部を構成するに足りるものである。
 - 事業移転（営業譲渡）が認められれば、雇用承継効果が生じる。雇用を承継しない存続子会社の行為は解雇に該当するため、正当性判断の対象となる。

- フランスの実践監督義務法のように、韓国の子会社や下請け企業で労働権侵害が発生した場合、外国の親会社や元請け企業に責任を問えるような法律を制定する必要がある。当然のことながら、その逆の場合も同様である。

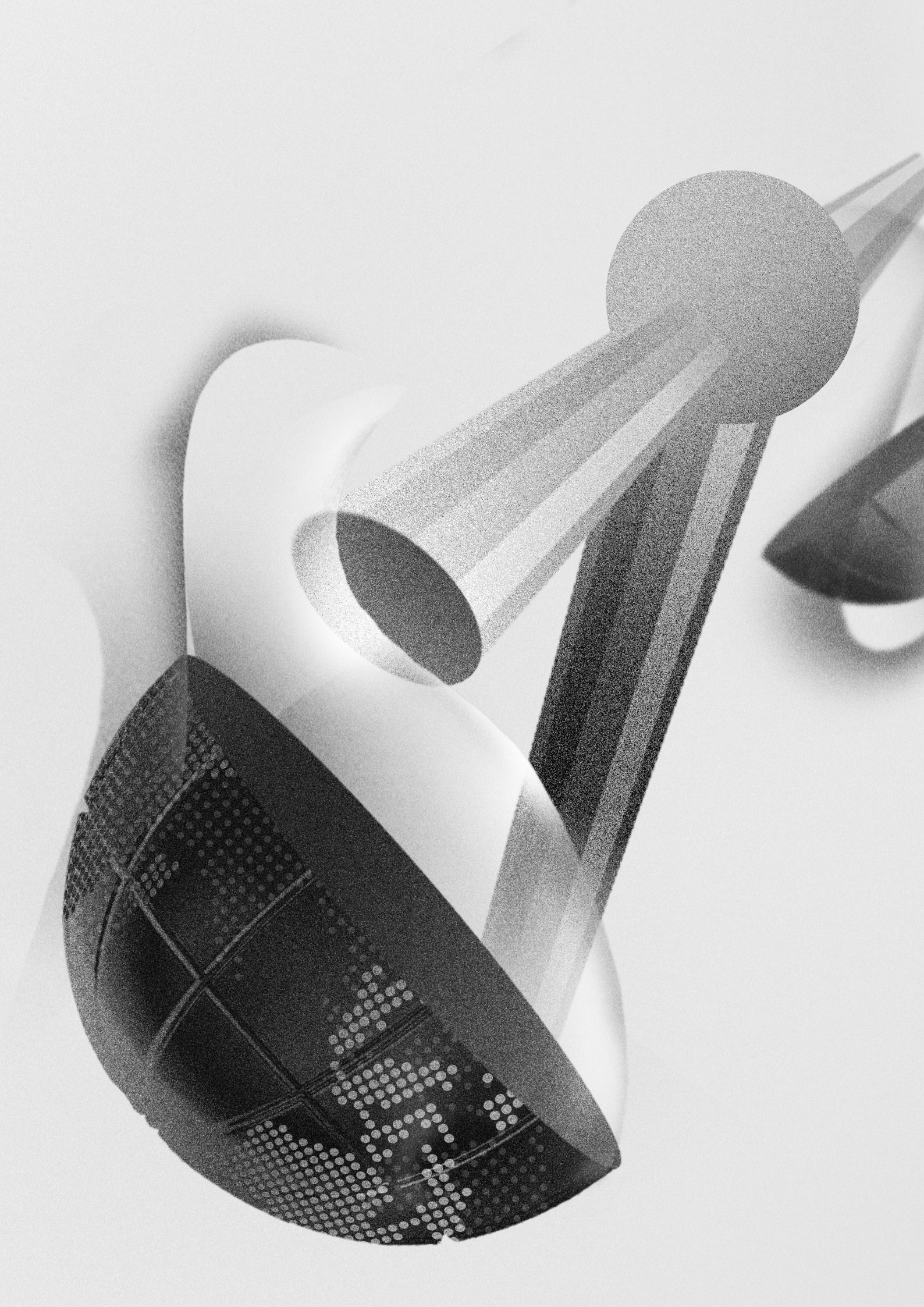


発表



87

朴
濟
晟



토론·討論

박정혜 한국옵티칼하이테크지회

パク・チョンヘ(朴貞惠) 事務長(韓国オブティカルハイテック支会)

오자와 쿠니코 옵티칼지회를지원하는일본시민모임

尾澤邦子 韓国オブティカルハイテック労組を支援する会

탁선호 변호사(민변, 금속법률원)

タク・ソンホ(卓璇浩) 弁護士(金属労組法律院、弁護士)

타니 지로 변호사(오사카노동자변호단)

谷 次郎 弁護士(日本・大阪弁護士会・大阪労働者弁護団)

김동현 변호사(기업과인권네트워크)

キム・ドンヒョン(金東賢) 弁護士(公益人権弁護士の会「希望をつくる法」)

김수정 조사관(입법조사처 산업자원농수산과)

キム・スジョン 調査官(国会立法調査処、立法調査官補/公認労務士)

김종호 과장(고용노동부 노사협력정책과)

キム・ジョンホ 課長(雇用労働省、労使協力政策課)

김현정 서기관(산업통상부 투자정책과)

キム・ヒョンジョン 書記官(雇用労働省、労使協力政策課)

글로벌 기업의 책임과 노동자의 권리
グローバル企業の責任と労働者の権利

토론

화재 후 다 챙기고 '노동자'만 버린 Nitto, 청산결정이 가능했던 이유

박정혜 사무장(한국옵티칼하이테크지회)

토론



90

박정혜

안녕하세요. 한국옵티칼하이테크지회 사무장 박정혜입니다. 오늘 토론회 주제가 글로벌 기업의 책임과 노동자 권리라고 들었습니다. 발제문을 살펴보았습니다. 사실 너무 어렵습니다. 저는 제가 법을 잘 모르는 사람이라, 제도를 잘 아는 전문가가 아니라 어려운 건 줄 알았습니다. 보니 전문가들도 어렵다고 하십니다. 제 다음 순서로 토론하실 산업부와 노동부와 입법조사처의 토론에서는 해법이 나올 수 있을지, 제발 실마리라도 찾고 싶은 간절한 마음으로 토론에 참여했습니다.

저는 2024년1월8일부터 2025년8월29일까지 불탄공장 옥상에서 600일을 고공농성한 당사자입니다. 여름에는 옥상지열이 50도를 넘어서고, 겨울에는 -10도까지 이르는 극한의 계절을 넘고 또 넘었습니다. 제가 고공에서 내려오기까지 여당 당대표, 노동부장관, 청와대사회수석실 등 국회와 정부부처에서 책임있는 분들이 저를 찾아주셨습니다. "해법을 찾겠다", "같이 노력해보자", "우리를 믿고 내려올 수 없겠냐", 설득을 받은 끝에 전 내려왔습니다. 그리고 1년이 지났습니다.

지금 저의 상황은 고공농성을 했다는 이유로 가처분에 따른 압류, 형사고소고발, 4억원의 손해배상청구 소송의 대상이 된 것입니다. 이것은 농성기간의 일부이고, 이후 추가 소송을 제기할 수 있다는 위협에 매일같이 시달리고 있습니다. 심지어 바다 건너 일본에서도 민사소송이 걸려 있습니다. 이처럼 저의 행위는 온갖 불법이라는 오명에 갇혀 있습니다. 사법부의 판결은 제가 한 고공농성의 책임을 저의 책임이라고 말합니다. 제가 고공농성 600일을 해야 했던 이유에 대해서는 조금도 참작해주지 않습니다. 오늘 이자리에 함께 참여하고 있는 국회도, 산업부도, 노동부도 '안타깝다'고 말씀해주십니다. 그런데 정작 저희를 보호할 수 있는 제도적 방안은 '모두 애써서 찾고 있지만 쉽지 않다'고 합니다.

이 자리에 계신 분들에게 정말 방법이 없는 것인지 여쭙고 싶습니다. 전 외국인투자촉진법, 글로벌 공급망실사법 같은 이야기를 농성을 하고 나서야 처음 알게 되었습니다. 여기 계신 분들은 모두 관련 법 전문가들이시거나, 법과 제도를 국제기준에 맞게 만드는 일을 하고 있는 것으로 압니다. 부디 제 이야기를 개인의 불행으로 여기지 마시고, 제도개선으로 이어질 수 있도록 논의해주시기 요청드립니다.

니토덴코가 처음 한국에 들어올 때가 2003년입니다. 저는 노동운동의 역사를 잘 모르기 때문에 2003년 이후 얼마나 많은 외투기업들이 청산을 하고 그 과정에서 얼마나 많은 노동자들이 고통을 받았는지까지는 잘 알지 못합니다. 그러니 저는 제 이야기를 하겠습니다.

저는 2011년 처음 입사를 하고 관광필름을 만드는 일을 열심히 배웠습니다. 공장 외관부터 내부에 붙은 안내 포스터 하나하나, 저희의 작업복, 저희의 사원증 모두 “Nitto”라는 마크가 붙어 있습니다.

그림1_한국옵티칼 사원증



사원증 뒤에는 다카사키히데오 대표이사의 말씀이 새겨져 있습니다. 당시 공장 내 슬로건은 “One Nitto”였습니다. 매일매일 점심식사를 하러 가는 식당 길목에는 다카사키히데오 대표이사의 얼굴이 포스터로 붙어 있습니다.

討論



91

朴貞惠

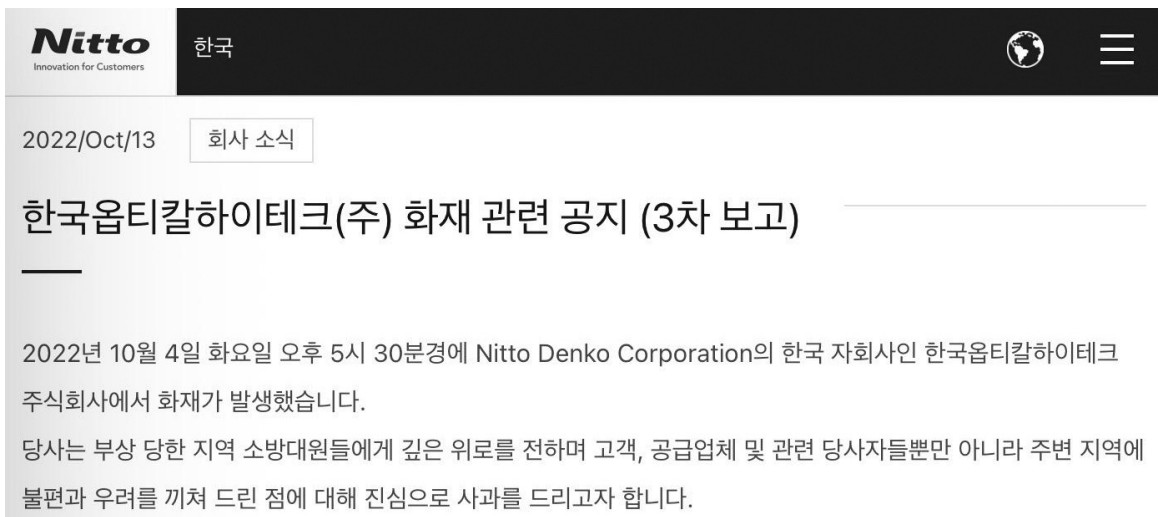
그림2_한국옵티칼 공장 식당으로 가는 길, CEO의 얼굴이 담긴 포스터가 붙어있다



본사 지침에 따라 사원 아이디어공모전에 참가하기도 하고 채택된 아이디어는 “One Nitto”라는 구호 아래 각국에 위치한 전 공장에 수칙으로 반영되기도 합니다. 이런 분위기 속에서 11년을 일했습니다. 본사의 잘못된 오더를 우리가 잡아내기도 했고, 본사의 물량 오더에 맞춰서 작업에 동원되기도 했습니다. 거기 어디에 “Nitto는 다른 회사다”라고 노동자인 제가 알 수 있는 상황이 하나라도 있습니까.

“Nitto는 한국옵티칼과 다른 회사”라는 회사의 주장을 처음 들은 건 부당해고구제신청을 하고 난 이후입니다. “LCD사업이 사양산업이라 경영이 어렵다”는 주장도 그 전까진 알지 못했습니다. 불난 이후 회사는 저희에게 청산과 관련해 아무런 설명을 해주지 않았습니다. 회사는 노동위에 가서야 부당해고가 아니라 경영상 결정이었다며 저희의 해고를 정당화하려고 주장할 때에서야 상대측 서면과 주장으로 받아볼 수 있었습니다.

그림3_2022.10.13자 니토홈페이지 게시글 갈무리



현재 화재는 진화되었으며, 소방서, 경찰서 및 기타 관련 당국과 지속적으로 최대한 협력하며 사고의 원인을 파악하고 화재 재발을 방지하기 위해 모든 노력을 기울이겠습니다.

10월 12일 오후 3시 현재, 화재 사건에 대한 세부 사항을 다음과 같이 알려드립니다.

1. 발생일

2022년 10월 4일 화요일 오후 5시 30분경 화재 발생

2022년 10월 5일 수요일 오전 7시경 화재 진압 확인

2. 발생 장소

한국옵티칼하이테크(주) 공장 (경상북도 구미시)

3. 피해 상황

인명 피해

10월 4일에 근무 중이던 156명의 직원과 하청업체 근로자들 모두 안전하지만 진화 과정에서 소방대원 3명이 부상을 입었고 그 중 한 명은 중상임을 확인했습니다.

재산 피해

생산 시설의 심각한 손상으로 인해 현재 운영을 중단하고 있습니다.

4. 생산에 미치는 영향

고객 여러분께 불편을 드려 죄송합니다. 다른 시설에서 대체 생산을 고려하고 있습니다.

5. 비즈니스 실적에 미치는 영향

당사는 비즈니스 실적에 대한 영향을 조사하고 있습니다.

討論



93

朴貞惠

2022/Dec/13

회사 소식

Korea Optical High Tech Co., Ltd. 청산 통지

Nitto Denko Corporation(본사: 오사카, 사장, CEO 겸 COO: Hideo Takasaki, 이하 "Nitto")은 아래 기술된 바와 같이 한국 자회사인 Korea Optical High Tech Co., Ltd.를 청산하기로 결정한 사실을 발표했습니다.

1. Korea Optical High Tech Co., Ltd. 청산 사유

2022년 10월 4일 Korea Optical High Tech Co., Ltd 현장에서 화재가 발생했습니다. 화재가 생산 구역으로 광범위하게 확산되어 시설이 심각하게 손상됨으로써 공장 운영을 중지해야 했습니다. 우리는 이 공장의 재개에 대해 검토하고 논의했습니다. 그러나, 회복에 오랜 시간이 걸릴 것이라는 예상과 한국 지역 외부의 디스플레이 시장 변화가 더욱 진행되고 있다는 사실 외에도, 모회사인 Nitto 이사회에서는 현장 생산을 재개하는 것이 어렵다고 판단했습니다. 다. 오늘 Korea Optical High Tech Co., Ltd. 임시주주총회에서 청산하는 것으로 결의했습니다.

2. Korea Optical High-Tech Co., Ltd. 개요

- (1) 회사명: Korea Optical High Tech Co., Ltd.
- (2) 위치: 경상북도 구미시
- (3) 설립: 2003년 11월 17일
- (4) 대표: Michihiro Hagiwara
- (5) 납입자본: 220억원
- (6) 투자비율: Nitto 100%

3. 청산 일정

- (1) Korea Optical High Tech Co., Ltd. 임시주주총회 결의:
2022년 12월 13일
- (2) 청산 완료: 2024년 4월(계획)

4. 미래 전망

- 저희는 다른 현장에서의 대체 생산을 통해 고객에 대한 공급에 차질이 없게 할 것입니다.
- 2022년 10월 26일에 발표된 2023년 3월 31일 종료 시 해당연도의 수익 전망에는 자산 매각과 관련된 영업 손실이 포함됩니다. 그 영향은 미미할 것으로 예상됩니다.

3차 공고와, 2022.12.13.자 니토 임시총회 철수 결정에 대한 공지입니다. 화재난 2022년 10월부터, 철수결정을 알린 2022.12.13.까지 회사가 강조하는 것은 다음과 같습니다.

“고객 여러분께 불편을 드려 죄송합니다”, “다른 시설에서 대체 생산을 고려하고 있습니다.”, “저희는 다른 현상에서의 대체 생산을 통해 고객에 대한 공급에 차질이 없게 할 것입니다.” “해당연도의 수익 전망에는 자산매각과 관련된 영업손실이 포함됩니다. 그 영향은 미미할 것으로 예상됩니다.”

회사가 끝까지 화재 속에서 견지려고 했던 건 “손실 최소화”, “생산”이었습니다. 불이 난지 일주일도 안되어 대체생산은 빠르게 논의했지만 “구미공장 노동자”에 대한 방안은 어디에서도 찾을 수 없습니다.

저희가 요구한 건, ‘우리는 어떻게 해야 하는지’ 회사와 교섭하는 것입니다. 당연하지 않습니까. 여기 계신 어느 분이라도 일터에 화재가 나면, 우선 화재 상황을 걱정하실 것입니다. 불난 상황이 어느 정도 정리되면 떠오르실 것입니다. ‘출근은 어떻게 해야 하지?’ 폭우가 쏟아져도 출근걱정하는 대한민국 노동자들이지 않습니다. 저희도 그랬습니다. ‘일은 어떻게 해야 하나요.’ ‘저희는 어떻게 해야 하나요.’ 그런데 저희에게만 유독 ‘희망퇴직’이 나붙으면 ‘조용히 나가야 하는구나’ 수긍하고 나가라고 하는 것 같습니다. 많은 사람들에게 상식이 아닌 일을 저희에게는 당연하게 받아들이라고 합니다. 니토와 한국옵티칼은 이사회에 보고하고 이사회가 결정을 하고 본사에서 이 결정을 공표하고, 고객사들에게 설명하고, 물량을 무사히 이전을 마치기까지, 노동자들에게는 설명과 설득의 시간을 할애하지 않았습니다. “하루 아침에 불난 공장에서 내몰려진 노동자들에게 설명했어야 했다” 이 당연한 수순이 단지 ‘제도가 없다’, ‘법적 근거가 없다’는 이유로 생략해도 책임지지 않는 일이 되어버렸습니다.

국회 김주영, 이용우 의원님을 비롯한 환경노동위원회 소속 의원님들의 역할로 국정감사에서 니토덴코의 한국거점장인 이배원 이사에게 ‘본사가 결정한다는 증언을 확보했습니다. 한국옵티칼이 화재 즉시 물량을 전부 이전하고 그해 해고인원을 훨씬 웃도는 신규채용을 진행했다는 것도 확인했습니다. 고용에 대한 설명을 듣고자 남은 노동자가 단 17명입니다. 저희는 편광필름만 만들었던 숙련된 노동자들인데도 회사는 저희의 처우에 대해서는 일말의 고민도 하지 않은 것입니다.

화재로 수령한 화재보험금은 650억 원가까이 됩니다. 공장을 재건하고도 남을 비용입니다. 공장재건을 요구하며 고공농성에 올랐지만, 저희의 요구에는 아무런 답변 없이 보험금만 수령한 것입니다.

이처럼 한국옵티칼이 화재를 이유로 ‘고용’에 대해서는 어떠한 책임도 지지 않은 채로 철수를 결정하기까지 아무런 제지도 없었습니다. 한국옵티칼과 계약을 체결한 산업단지공단과 구미시는 ‘고용’에 대해서는 어떻게 할 것인지 확인하지 않았습니다. 계약기간이 남았는데도 철수한다는 사측의 의사만 확인한 채 그대로 철수를 승인한 셈입니다. 산업단지공단과의 계약, 외투법 그 어디에도 철수과정에 노동자에 대한 고용문제를 어떻게 해결할 것인지 확인하는 지침이 없기 때문입니다. 결국 계약관계에 있는 기업도 관리감독할 정부부처도, 아무도 책임을 지지 않습니다.

책임을 묻지 않는 것은 사법부도 마찬가지입니다. 2025년 6월, 2026년 6월, 부당해고구제신청에 대한 행정소송 1심과 2심 각 판결은 노동자들의 주장을 확인하고도 사정을 반영할만한 판례가 없다는 이유로 회사



의 손을 들어주었습니다. 판례가 없어서 판결이 기존과 같아야 한다면 판례가 생길 때까지 외투사업장 철수 앞에서 노동자들은 권리를 보장받지 못해야 하는지요. 사법부는 옴티칼 노동자들에게서 노동권을 행사까지 막아서는 판결을 줄이어 내놓고 있습니다. 소송대상에는 구미시도 포함됩니다. 니토덴코와 한국옴티칼, 구미시까지 나서서 해고된 저희에게 민형사 소송을 줄줄이 제기하는데, 제도적으로는 이를 막아줄 수 없다고 합니다.

그래서 묻습니다. 죽지못해 버티고 있는 저는 어떻게 해야 합니까. 노동권조차 업무방해, 집시법 위반, 가처분, 압류, 손배소송으로 계속 옥죄이고 있는데, 입법부, 사법부, 행정부 모두 '법적 근거'와 '제도적 근거'를 마련할 때까지 구제받지 못한다고 하면, 저에게 어떤 방법이 있습니까. 법으로 구제받지 못할 정도로 저희가 잘 못한 것은 무엇입니까.

이번 토론회를 통해 저희가 찾고 싶은 방안은 하나입니다. 법과 제도가 없어서 책임을 묻지 못한다면 법과 제도를 만들어 주십시오. 법과 제도를 만들어서라도 옴티칼 문제가 해결될 수 있도록 나서주십시오.

온갖 혜택을 주기로 약속하고 외투기업을 유치한 건 국가입니다. 혜택을 주는 이유는 일자리창출, 지역경제 활성화와 같이 들인 혜택에 버금가는 가치를 외투기업 유치를 통해 얻을 수 있다고 보기 때문이실 겁니다. 그런데 저희를 보십시오. 혜택만 주고 관리감독을 허술하게 한 결과입니다. 심지어 관리감독을 할 단서조항조차 마련되지 않은 '을의 계약서'를 국가가 외투기업과 맺은 결과입니다. 이 책임은 국가가 져야 합니다. 지금이라도 기업에 책임을 묻고 법과 제도 밖으로 내몰린 노동자들을, 저와 제 동료, 가족들의 일상을 되찾을 수 있도록 제도를 마련해주시기 바랍니다.



火災後すべてを手に入れ 「労働者」だけを見捨てNitto、 清算決定が可能だった理由

朴貞惠 事務長(韓国オプティカルハイテック支会)



皆さん、こんにちは。韓国オプティカルハイテック支会の事務長パク・チョンヘです。今日の討論会のテーマは、グローバル企業の責任と労働者の権利だということです。発表文を読ませてもらいました。正直、とても難しいです。私は法律については良く分からないし、制度を良く知っている専門家でないので難しいとは思っていました。実際に、専門家の方々も難しいと言われます。私の後で討論される産業資源省と労働省、立法調査庁のお話では解決策が出てくるのか、何とか糸口だけでもつかめればと切実な思いで、今日の討論に参加いたしました。

私は2024年1月8日から2025年8月29日まで、火災で燃え残った工場の屋上で600日間、高空籠城を行った当事者です。夏には屋上の表面温度が50度を越え、冬にはマイナス10度まで下がってしまう極限の季節を必死で耐えてきました。私が屋上から降りてくるまで、与党の党代表や労働省長官、大統領府社会首席室など、国会と政府省庁の責任ある方々が私を訪ねてきてくれました。「解決策を探ってみる」、「一緒に努力してみよう」、「私たちを信じて降りて来られないか」、など説得を受けて、私は屋上から降りてきました。あれから既に1年が過ぎました。

今、私は高空籠城を行ったという理由で、仮処分による差押え、刑事事件の告訴告発、4億ウォンの損害賠償請求などで訴えられています。これは籠城期間の一部であり、今後も追加訴訟があり得るという脅しに毎日辛い思いでいっぱいです。そればかりか海を渡った日本でも民事訴訟になっています。このように私の行為は、あらゆる違法という汚名に閉じ込められています。裁判所の判決は私の高空籠城について、私の責任だとしています。私が高空籠城600日を行った理由については、少しも

斟酌してくれません。本日、この場に参加された国会議員や産業資源省も労働省の方々も皆さん「遺憾だ、残念だ」と言ってくださいます。でも、実際に私たちを保護する制度的対策は皆さん「色々苦労して探しているが、簡単ではない」とおっしゃいます。

この場にいらっしゃる方々に、本当に方法がないのかお聞きたいです。私は外国人投資促進法やグローバルサプライチェーンのデューデリジェンスなどについて、籠城した後で初めて知りました。ここにいらっしゃる方々は皆さん関連法の専門家で、法や制度を国際基準に合わせるお仕事をなさっていると思います。どうか、私の話を個人的な不幸な出来事だと思わずに、制度改善にむすびつけられるよう話し合っていたきたいと思います。

日東電工は2003年に初めて韓国に上陸しました。私は労働運動の歴史も良く知らないので、2003年以降どれほど多くの外国人投資企業が清算し、その過程でどれほど多くの労働者が苦しんだのかも良く分かりません。ですから、私は私の話をしたいと思います。

私は2011年に初めて入社し、偏光フィルムをつくる仕事を一生懸命しました。工場の外側にも、内部に貼られたポスター1枚1枚、私の作業服、私の社員証にも全て「Nitto」のロゴマークが付いています。

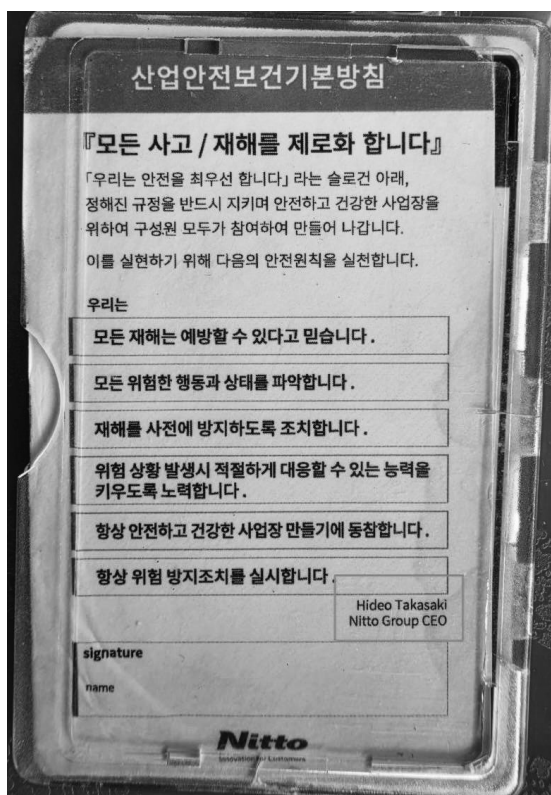
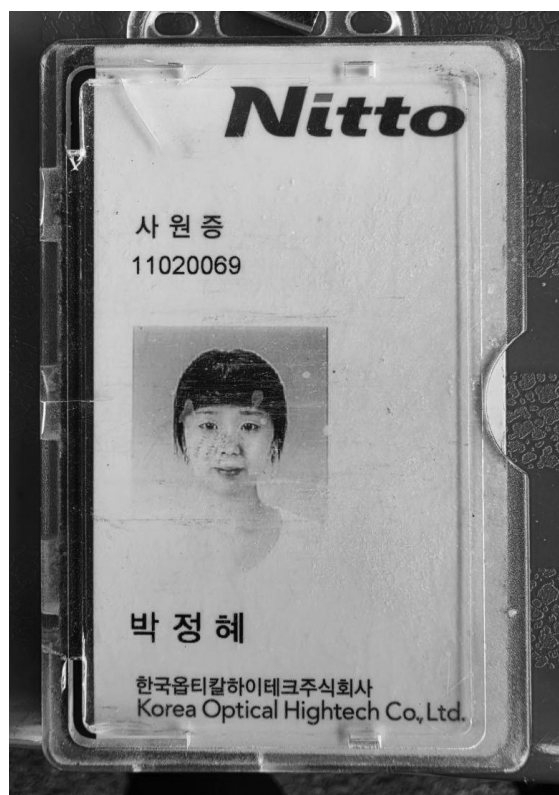
토론



98

박정혜

写真1_韓国オプティカルハイテックの社員証(表、裏)



社員証 / パク・チョンヘ

韓国オプティカルハイテック株式会社

社員証の裏には、高崎秀雄代表の言葉が書かれています。当時、工場内のスローガンは「One Nitto」でした。毎日、昼食をとる食堂への廊下には、高崎秀雄代表の顔がポスターとして貼られています。

写真2_韓国オプティカルハイテック工場食堂への通路、CEOの顔写真のポスターが貼られている。



[社員は]本社の指針にしたがって社員のアイデア公募展に参加し、採用されたアイデアは「One Nitto」のスローガンのもと、各国にある全ての工場にルールとして反映されることもありました。このような雰囲気の中で私は11年間働きました。本社の間違った注文について私たちが指摘することもあり、本社の注文量に合わせ作業に動員されることもありました。今になって「Nittoは別会社だ」とは、労働者である私にはさっぱり理解できません。

「Nittoは韓国オプティカルハイテックとは別会社だ」とする会社の主張を初めて聞いたのは 不当解雇救済申請をした後でした。「LCD事業が斜陽産業なので経営が困難だ」という主張も、それまで知りませんでした。火事になった後で会社は私たちに清算と関連し、何の説明もしてくれませんでした。会社は労働委員会に行って初めて不当解雇ではなく経営上の決定だったとして、私たちへの解雇を正当化しようとしたのですが、その時相手側の書面と主張を知ることができました。

2022/Oct/13

회사 소식

한국옵티칼하이테크(주) 화재 관련 공지 (3차 보고)

2022/10/13

韓国オプティカルハイテック社における火災発生について(第三報)

2022年10月4日(火)17時半ごろ、韓国子会社である韓国オプティカルハイテック社におきまして火災が発生いたしました。負傷された現地消防局の方々にはお見舞い申し上げますとともに、近隣の方々をはじめ、お客様、お取引様、関係者の皆様にはご迷惑、ご心配をおかけしておりますこと、深くお詫び申し上げます。引き続き、消防・警察などの関係当局による調査に協力するとともに、原因究明・再発防止に向けての対応に努めてまいります。現時点(10月12日12時)で判明しております内容は下記の通りです。

1. 発生日時

2022年10月4日(火) 17時30分頃出火 2022年10月5日(水) 7時頃鎮火を確認

2. 発生場所

韓国オプティカルハイテック株式会社(所在地：慶尚北道龜尾市) 生産棟

3. 被害状況

人的被害

10月4日に勤務していた従業員、および外部協力会社計156名全員の無事は確認しておりますが、消火作業中に消防士3名が負傷、うち1名は重傷との報告を受けています。

物的被害

生産棟の延焼範囲が広く、生産設備も損傷が激しいため、現在は操業を停止しています。

4. 生産への影響

お客様への供給に関しては一時的にご迷惑をおかけしておりますが、他拠点での代替生産を急ぐことで、対応可能と考えております。

5. 業績への影響

業績への影響については、現在調査中です。

토론



100

박정혜

2022/Dec/13

회사 소식

Korea Optical High Tech Co., Ltd. 청산 통지

2022.12.13

韓国オプティカルハイテック社清算に関するお知らせ

日東電工株式会社(本社：大阪市、社長：高崎 秀雄、以下「Nitto」)は、下記の通り韓国子会社である韓国オプティカルハイテック社を清算することといたしましたのでお知らせします。

1. 韓国オプティカルハイテック社清算の理由 1. 2022年10月4日に、当該拠点において火災が発生、中でも生産棟の延焼範囲が広く、生産1. 設備も損傷し、操業の停止を余儀なくされました。再開に向けての検討、協議を重ねて参りました。たが、復旧までに長期間を要する見通しに加え、韓国エリア外でのディスプレイ市場の移行が更1. に進展していく状況を踏まえ、当該拠点での生産再開は困難と判断、親会社であるNittoの取1. 締役会にて決議、韓国オプティカルハイテック社の臨時株主総会にて、本日、同社を清算するこ1. とを決議いたしました。

2. 清算する韓国オプティカルハイテック社の概要 2. (1) 名称：Korea Optical High Tech Co., Ltd 2. (2) 所在地：慶尚北道龜尾市 2. (3) 設立年月日：2003年11月17日 2. (4) 代表者：萩原 陸宏 (はぎわら・みちひろ) 2. (5) 資本金：220億韓国ウォン 2. (6) 出資比率：Nitto 100%

3. 清算の日程 3. (1) 韓国オプティカルハイテック社・臨時株主総会での決議：2022年12月13日 3. (2) 清算決了：2024年4月(予定)

4. 今後の見通し・他拠点での代替生産により、お客様への供給を確保いたします。・2022年10月26日に公表致しました2023年3月期通期見通しに、資産廃却など関連する事業損失は織り込んでおり、本件における連結業績への影響は軽微です。

討論



101

朴貞惠

上記は、日東電工の公式ホームページに掲載された2022年10月13日付の亀尾工場の火災を知らせる第3報と、2022年12月13日付の日東電工による臨時株主総会での清算についてのお知らせです。火事があった2022年10月から撤退決定を知らせた2022年12月13日まで、会社側が強調していたのは次のようなことでした。

「顧客の皆様にご迷惑をおかけして申し訳ありません」、「代替施設で生産を考えています」、「私たちは他の現場で代替生産により、お客様への供給で問題のないように致します」、「当該年度の収益展望では、資産売却と関連した営業損失が含まれます。その影響は微々たるものだ」と予想されます」。

火災にあっても会社が最後まで得ようとしたのは、「損失の最小化」、「生産」でした。火事になって1週間も経たないうちに代替生産については迅速に話し合われましたが、「亀尾工場の労働者」についての対策はどこにもありませんでした。

私たちが要求したのは「私たちはどうすべきか」について会社と交渉することです。当然のことではないでしょうか。ここにいらっしゃるどなたであっても職場で火災が起されば、まず火災の状況を心配されるでしょう。火事の状況が少し収まれば、頭に浮かぶでしょう。「出勤はどうすればいいのだろう」。暴風雨になっても出勤のことを真っ先に考えるのが韓国の労働者ではありませんか。私たちもそうでした。「仕事はどうすればいいですか」、「私たちはどうしなければならないですか」。でも私たちには「希望退職」になったら、「静かに出て行かなければならない」と受け入れて出て行くように仕向けていました。周りの大勢が常識的にあり得ないことを私たちに受け入れろと言いました。日東電工と韓国オプティカルハイテックは取締役会に報告し、取締役が決定し、本社でこの決定を公表し、顧客社に説明して注文品を無事移転させるまで、労働者には説明や説得の時間を割くことはありませんでした。「一夜にして火事になった工場から追い出された労働者に説明すべきだった」。この当然の手順についても、たんに「制度がない」、「法的根拠がない」という理由で、省略しても責任を負わないことになってしまいました。

国会でキム・ジュヨン議員、イ・ヨンウ議員をはじめ環境労働委員会所属議員の骨折りにより、国政監査に出席した日東電工の韓国エリア長のイ・ベウオン取締役から「本社が決定する」という証言を引き出しました。韓国オプティカルハイテックの火災ですぐに注文品を全部移転させ、その年には解雇人員を大幅に上回る新規採用を行ったということも確認されました。雇用について説明を聞こうと残った労働者はたった17人でした。私たちは偏光フィルムのみを作っていた熟練労働者なのにも関わらず、会社は私たちの処遇に対してまったく考えてもいないのです。

火災後に受領した火災保険金は約650億ウォンになります。工場を再建しても余る金額です。工場再建を求めて高空籠城を行いました。私たちの要求には何ら答えはなく、保険金のみを受領したのです。

このように韓国オプティカルハイテックの火災を理由に「雇用」についてはいかなる責任も果たさ

ないまま撤退を決定するのに、何ら制止されることもありませんでした。韓国オプティカルハイテックと契約を締結した産業団地公団と亀尾市は、「雇用」については確認してくれませんでした。契約期間が残っているのに撤退するという会社側の意思のみを確認し、そのまま撤退を承認したことになります。産業団地公団との契約や外国人投資法のどこにも、撤退の過程で労働者に対する雇用問題をどのように解決するのか確認する指針がないからです。結局、契約関係にある企業も、管理監督する政府省庁も、誰も責任を取ろうとしていないのです。

責任を問わないのは裁判所も同じです。2025年6月、2026年6月、不当解雇救済申請についての行政訴訟第1審と2審の判決は、労働者の主張を確認したにも関わらず、事情を酌むような判例がないという理由で、会社側に勝訴判決を下しました。判例がなく、判決がこれまでと同じだということであれば、判例が出るまで外国人投資企業の撤退では労働者は権利を保障されないのでしょうか。裁判所は韓国オプティカル労働者に、労働権行使を阻止するような判決を出し続けています。訴訟対象には亀尾市も含まれます。日東電工と韓国オプティカル、亀尾市までが一緒になって、解雇された私たちに民事、刑事訴訟を次々と提起しているのですが、制度的にこれを防ぐことは出来ないということです。

私は問いたいです。死ぬこともできず耐えている私はどうすればいいのでしょうか。労働権さえも業務妨害、集会と示威法違反、仮処分、差押え、損害賠償請求でどんどん首を絞められているのに、立法府も司法府も行政府も、みんな「法的根拠」と「制度的根拠」を整備するまで救済されないとするば、いったい私にどんな方法があるのでしょうか。法律で救済されないほど私たちが間違ったこととは何なののでしょうか。

今回の討論会で私たちが求めたい方策は1つです。法と制度がなく責任を問えないとするば、法律と制度を作ってください。法と制度を作ってオプティカルの問題が解決できるようにしてください。

あらゆる優遇策を与えることを約束して外国企業を誘致したのは国・政府です。恩恵を与える理由は雇用の創出や地域経済の活性化のように、優遇策に応える価値を得られるとしたからなのではないでしょうか。でも、私たちを見てください。〔企業に〕恩恵だけを与えて管理監督をきちんとしなかった結果です。はなはだしくは管理監督を行う但し書き条項さえも整備されない「弱者の契約書」を国が外国投資企業と締結した結果ではないでしょうか。この責任は国が負うべきです。今すぐにでも企業に責任を問い、法と制度の外側に追いやられた労働者たちを、私と私の仲間を、家族の日常を取り戻せるよう制度を整備してください。



니토덴코 탄압에 맞서

오자와 쿠니코(한국유평테크노조를 지원하는 모임)



오자와 쿠니코라고 합니다.

저는 글로벌 기업인 니토덴코로부터 두 건의 소송을 당하고 있습니다. 도쿄 지방법원에서 진행 중인 '면담 강요 등 금지' 소송과, 오사카 지방법원에서 진행 중인 '거리 선전 등 금지' 소송입니다.

저는 2024년 6월 22일, 니토덴코의 타카사키 히데오 사장 자택을 방문한 것을 이유로 타카사키 사장(현 회장)으로부터 도쿄 지방법원에 소송을 당했습니다. 하지만 이는 니토덴코의 100% 자회사인 한국유평테크하이테크의 해고 분쟁과 관련하여, 노동조합과 회사 간의 대화를 요구하는 노동 문제일 뿐입니다. 사장이 책임을 지고 해결에 나서기 위해 노동조합과 대화를 나누면 끝날 일입니다. 노동자를 계속 무시한 탓에 어쩔 수 없이 한국에서 노동자들이 일본으로 건너와 일본 본사에 대한 요구 행동을 벌였고, 책임자인 타카사키 사장 자택을 방문하게 된 것입니다. 해당 노조를 선두로, 노조를 지지하는 일본의 노조·노동자·시민들이 동행했습니다. 밖에서 인사를 건넸지만, 대답이 없자 노조는 가져온 조합원들의 편지를 그 자리에서 낭독했습니다. 해고된 노동자들의 생활이 얼마나 힘든지, 그리고 복직에 대한 간절한 마음이 적혀 있었습니다. 눈물로 목이 메어 읽었습니다. 한국어였기 때문에, 제가 번역한 내용을 대신 읽어 드렸습니다.

저희는 '한국유평테크하이테크노조를 지지하는 모임'의 일원으로서 방일한 지회 조합원과 동행했습니다. 노동 문제임에도 불구하고 사장으로서의 책임을 저버리고, 자신의 입장도 고려하지 않은 채 '면담 강요' 등을 이유로 지지자들을 고소하는 것 자체가 잘못된 일입니다.

도쿄에서의 재판은 당초, 선입견과 편견에 기반한 '경비 법정'에서 진행되었습니다. 30여 석의 방청석에 비해 약 60명이나 되는 경비원을 배치해 감시하는 상황이었습니다. 항의 끝에 일반 법정으로 변경되기는 했지만, 매우 불편한 기분이었습니다.

오사카에서의 재판은 니토덴코의 본점·본사·지점·공장·자회사 등에서 항의 및 요청 활동을 금지하는 것으로, 표현의 자유를 침해하는 것입니다. 한국의 금속노조, 오펜탈 하이테크노조, 오사카 유니온넷, 오자와 타카시·쿠니코, 통역사가 피고로 지목되었습니다. 관심이 높아져 제1차 재판에서는 서서 방청하는 것도 허용되었습니다.

오사카에 본점 및 본사를, 도쿄에 도쿄 본사를 두고 있는 니토덴코는 2026년 3월 기준으로 일본 국내 18개 사, 해외 70개사, 직원 약 3만 5천 명을 보유한 대기업이자 글로벌 기업입니다.

니토덴코는 100% 출자하여 1999년 한국 평택시에 '한국니토오펜탈'을 설립했고, 2003년에는 한국 경상북도 구미시의 산업단지, 외국인 투자 지역에 '한국오펜탈 하이테크'를 설립했습니다. 구미시로부터 토지(공장 부지) 50년 무상 대여와 법인세·취득세 감면 등의 우대 조치를 받아, 주로 아이폰이나 아이패드 등에 사용되는 LCD 편광 필름을 생산했습니다. 직원 700명을 고용하여 연간 매출액 1조 원을 달성한 적도 있다고 합니다.

2022년 10월 4일, 구미 공장에서 화재가 발생하여 공장 건물이 전소되었습니다. 생산은 니토덴코의 또 다른 자회사인 평택시에 위치한 니토오펜탈로 이전되었습니다. 니토덴코는 화재 보험금을 수령했습니다. 노동자들은 공장 재건을 기다리고 있었습니다. 그런데도 니토덴코는 구미 공장을 폐쇄하고 노동자들을 해고했습니다.

일방적으로 휴대폰 문자로 '폐업'과 '퇴직'을 통보받은 노동자들은 이를 납득할 수 없어 회사에 남아 협상을 요구했습니다. 그러나 회사는 2023년 2월, 희망퇴직에 응하지 않는 노동자들에게 '해고'를 통보했습니다. 노동자들은 노동조합 사무실에 농성하며 고용 유지를 요구했습니다. 생산을 이전한 평택시의 니토오펜탈에서의 고용을 요구했습니다. 니토덴코는 평택시에서 새로 근로자를 채용했으나, 구미 공장에서 일하던 근로자들의 고용 승계는 인정하지 않았습니다.

니토덴코는 '인권 기본 방침'에서 "니토그룹은 인권을 침해하지 않는 것은 물론, 니토그룹의 사업 활동이 인권에 부정적인 영향을 미치지 않도록 인권을 존중할 책임을 다하겠습니다"라고 홈페이지에 공표한 바 있습니다. 그러나 한국 자회사 근로자에 대한 대응이 과연 '인권 존중'이라고 할 수 있을까요? 이는 명백한 위반입니다.

한국오펜탈지회는 일본 본사에 직접 요청하기 위해 2023년 10월 10일 오사카 본사에서 요청행동을 벌였습니다. 11월 15일에는 '한국오펜탈하이테크노조를 지원하는 모임(준비회)'이 도쿄본사에 요청행동을 진행했습니다.

2024년 1월 8일, 지회 여성 조합원 두 명이 고공 농성에 돌입했습니다. 1월 25일에는 도쿄에서 '한국오펜탈하이테크노조를 지원하는 모임'의 결성 집회가 열렸습니다.

한국 국회에서 기자회견이 열려 "구미 공장 노동자들이 고용 승계를 요구했음에도 불구하고, 평택 공장에서 30명을 신규 채용하고 구미 공장 노동자들을 해고한 것은 국가 간 외교·통상 리스크가 되는 이른바 '먹튀 행위'다"라고 비판했습니다. 국회의원 96명이 서명하여 니토덴코에 한국오펜탈하이테크 노동자들의 고용 승계를 요구하고, 다카사키 사장과 면담을 요청했습니다. 2024년 7월 26일, 한국 국회의원 3명이 한국오펜탈지회 최현환 전 지회장, 민주노총 전국금속노조 손덕현 전 부위원장 등과 함께 일본을 방문해 경제산업성



및 외무성 직원들에게 일본 정부에 보내는 서한을 전달하고 기자회견을 열었습니다. 그러나 니토덴코는 아무런 대응도 하지 않고 있습니다. 대화에 응하려 하지 않습니다.

고공 농성 600일째인 2025년 8월 29일, 박정혜 씨는 한국 고용노동부 장관 등 정부 관계자들이 정부가 책임을 지고 대화의 장을 마련하겠다고 약속하자 지상으로 내려왔습니다.

수도도 전기도 없는 옥상에서 600일 동안 고용 유지를 요구하며 계속 외쳤습니다. 얼어붙을 겨울과 작열하는 여름을 견뎌냈습니다. 노동자들의 목숨을 건 호소로 한국 정부는 움직였지만, 니토덴코는 전혀 응하지 않았습니다. 니토덴코가 '인권 존중'을 실천하는 회사라는 말은 거짓말이라고 생각했습니다.

제가 한국 노동자들을 지원하게 된 계기는 한국 스미다 투쟁이었습니다.

1989년 10월, 일본 본사에서 팩스 한 장으로 공장 폐쇄와 전 직원 해고를 통보받은 한국스미다 노동자들이 본사와 협상하기 위해 일본으로 원정을 온다는 소식이 전해졌습니다. 본사는 우리가 살고 있는 도쿄 동부 지역, 가쓰시카구의 카나마치에 위치해 있어, 저는 지원을 위해 그곳으로 달려갔습니다. 젊은 여성 4명이 번호표와 머리띠를 하고 한국어로 구호를 외치며 노동가를 부르고 있었습니다. 스미다 전기는 굳게 문을 닫고 있었지만, 그 문 앞에서 주먹을 치켜들고 외치고 있었습니다. 지역 노동조합 사람들은 멀리서 지켜보고 있었습니다. 눈앞에서 한국의 노동운동이 벌어지고 있고, 한국어가 오가고 있었습니다. 묘한 느낌이었습니다. 하지만 저는 한국의 노동 문화 운동에 큰 관심을 가지고 있었기 때문에, 금세 한국어로 목소리를 맞출 수 있었습니다. 특히 노래와 춤은 사람들에게 활기를 불어넣었습니다. 아저씨들은 좀처럼 적응하지 못하는 듯했지만, 여성들과 학생들은 금세 친해져서 함께 목소리를 높였습니다.

해당 노조의 열정에 이끌려 지원의 물결이 확산되었고, 지원자들 간의 교류도 깊어졌습니다. 언어가 통하지 않더라도, 회사의 부당해고 철회를 바라는 마음은 공통점이 있어 서로 마음을 나눌 수 있었습니다.

한국 스미다 투쟁은 공장 폐쇄는 철회되지 않았지만, 교섭을 통해 해결되었습니다.

한국 노동자들과 함께 투쟁하는 과정에서, 언어를 이해하지 못해 직접 대화를 나눌 수 없었던 것은 정말 답답한 일이었습니다. 그래서 저는 1992년 9월부터 2년 동안 한국에 어학 연수를 다녀왔습니다.

일본으로 돌아와서는 한국에서 온 노동자들의 노동 상담을 맡게 되었습니다. 산재나 해고 등의 문제로 노동조합과 함께 회사에 가서 단체교섭을 진행하기도 했습니다.

한국스미다 투쟁 이후에도, 일본 본사의 공장 폐쇄나 노조 탄압, 해고 문제 등으로 본사와의 대화를 요구하며 일본을 방문하는 원정 투쟁이 끊이지 않고 있습니다. 한국 시티즌 노조, 시티즌 정밀 노조, 한국산연 노조, 한국와이퍼 노조 등등. 한국후코쿠 노조는 도쿄 타워에 올라가 시위를 벌였고, 우리는 신문 보도를 통해 이를 알게 되어 달려가 지원한 적도 있었습니다.

일본 글로벌 기업의 횡포를 용납하지 않고, 일본 기업으로부터 부당한 대우를 받으며 투쟁하고 있는 한국 노동자들의 호소에 귀를 기울여, 그들과 연대해 나가고자 합니다.

니토덴코는 한국의 자회사인 한국옵티칼하이테크 노조와 대화를 통해 고용을 승계해 주기를 바랍니다. 투쟁이 해결될 때까지 탄압을 용납하지 않고 함께 싸워 나겠습니다. 힘내자! 투쟁!

日東電工弾圧に抗して

尾澤邦子(韓国オプティカルハイテック労組を支援する会)



尾澤邦子と申します。

私は、グローバル企業日東電工から、ふたつの裁判を訴えられています。東京地裁での「面談強要等禁止」の裁判と、大阪地裁での「街頭宣伝等禁止」の裁判です。

私は、2024年6月22日、日東電工高崎秀雄社長宅を訪問したことで、高崎社長（現会長）から東京地裁に訴えられました。でもこれは、日東電工の100%子会社韓国オプティカルハイテックの解雇争議で、労働組合と会社との話し合いを求める労働問題なのです。社長が責任をもって解決にあたるべく、労働組合と話し合いを行えば済むことです。労働者を無視し続けたことで、やむなく韓国から労働者が来日し、日本本社に対して要請行動が行われ、責任者の高崎社長宅訪問が行われたのです。当該労組を先頭に、労組を支援する日本の労組・労働者・市民が同行しました。外からごあいさつしましたが、返事がなかったので労組は、持ってきた組合員の手紙をその場で読み上げました。解雇された労働者の、生活の大変さと復職への思いが書かれていました。涙で声を詰まらせながら読んでいました。韓国語なので、翻訳したものを私が読み上げました。

私たち尾澤孝司・尾澤邦子は「韓国オプティカルハイテック労組を支援する会」のメンバーとして、労組に同行しました。労働問題なのに、社長としての責任を放棄し、その立場も考えずに「面談強要」などとして支援者を訴えてくること自体が、間違っています。

東京での裁判は、当初、予断と偏見による「警備法廷」での裁判でした。30数席の傍聴に対し、約60人もの警備員を配置して監視する状態でした。抗議して一般法廷に変えてもらいましたが、とても嫌な気分でした。

大阪での裁判は、日東電工の本店・本社・支店・工場・子会社などでの抗議要請行動を禁止するもので、表現の自由を犯すものです。韓国の金属労組、オプティカルハイテック労組、大阪ユニオンネット、尾澤孝司・邦子、通訳者が訴えられています。関心が高く、第1回目の裁判では、立ち見の傍聴も認められました。

大阪に本店・本社、東京に東京本社を持つ日東電工は、2026年3月時点で、日本国内18社・海外70社、従業員約3万5千人を抱える大企業、グローバル企業です。

日東電工は100%出資して、1999年に韓国のピョンテク市に韓国日東オプティカルを設立し、2003年に韓国慶尚北道クミ市の工業団地、外国人投資地域に韓国オプティカルハイテックを設立しました。クミ市から土地（工場敷地）50年無償貸与と、法人税・取得税減免の優遇措置を受け、主に 아이폰やアイパッドなどに使うLCD偏光フィルムを生産していました。従業員700人を雇用し、年間売り上げ高1兆ウォンを達成したこともあるそうです。

2022年10月4日、クミ工場で火災が発生し、工場棟が全焼しました。生産はもう一つの日東電工の子会社、ピョンテク市にある日東オプティカルに移されました。日東電工は火災保険金を受け取っています。労働者たちは工場再建を待っていました。なのに、日東電工はクミ工場を閉鎖し、労働者を解雇しました。

一方的に、メールで「廃業」「退職」を告げられた労働者たちは納得できず、会社に残り、話し合いを要求しました。しかし会社は2023年2月、希望退職に応じない労働者に「解雇」を通告。労働者たちは労働組合事務所に籠城し、雇用継続を求めました。生産を移したピョンテク市の日東オプティカルでの雇用を要求しました。日東電工はピョンテク市で新たに労働者を採用しましたが、クミの工場では働いていた労働者の雇用継承は認めませんでした。

日東電工は「人権基本方針」で「Nittoグループは、人権を侵害しないことはもちろん、Nittoグループの事業活動が人権に対する負の影響を生じさせないよう人権尊重の責任を果たします」と、ホームページで公表していました。しかし、韓国子会社の労働者への対応は、「人権尊重」といえるでしょうか。明確に違反しています。

韓国オプティカル労組は、日本の本社に直接申入れを行おうと、2023年10月10日、大阪本社への申入れ行動を行いました。11月15日には「韓国オプティカルハイテック労組を支援する会（準備会）」が東京本社に申入れを行いました。

2024年1月8日、労組の女性組合員ふたりが高空籠城に突入。1月25日には、東京で「韓国オプティカルハイテック労組を支援する会」の結成集会が開催されました。

韓国国会では記者会見が行われ「クミ工場の労働者が雇用継承を要求したにもかかわらず、ピョンテク工場で30人を新規採用し、クミ工場の労働者を解雇したのは国家間の外交通商リスクとなるいわゆる『食い逃げ』だ」と批判しました。国会議員96名が署名して、日東電工に韓国オプティカルハイテック労働者の雇用継承を求め、高崎社長との面談を要求しました。2024年7月26日、韓国国会議員3名が、韓国オプティカル労組チェ支会長、民主労総全国金属労組のソン・ドクホン副委員長らと来日し、経済産業省、外務省の職員に日本政府宛の書簡を手渡し、記者会見を行いました。しかし日東電工はなにも対応しません。話し合いに応じようとしません。

高空籠城600日目の2025年8月29日、パク・チョンヘさんは、韓国の雇用労働部長官らが、政府が責任をもって話し合いの場をつくるというので、地上に降りました。

水道も電気もない屋上で600日間、雇用継承を求めて叫び続けました。凍り付くような冬や、灼熱の夏を耐えてきました。労働者の命がけの訴えで、韓国政府は動きましたが、日東電工は全く応じません。日東電工が「人権尊重」の会社だなんて、ウソだと思いました。

私が韓国の労働者たちを支援するようになったのは、韓国スミダ闘争がきっかけでした。

1989年10月、日本本社からFAX1枚で工場閉鎖・全員解雇を告げられた韓国スミダの労働者が、本社と話し合うために日本に遠征してくるということが伝えられました。本社は私たちが住んでいる東京東部地域、葛飾区の金町にあり、支援に駆けつけました。若い女性4人がゼッケンとハチマキをして韓国語でシュプレヒコールを行い、労働歌を歌っていました。スミダ電機はかたく門を閉ざしていましたが、その門の前で、こぶしを上げ叫んでいました。地域の労働組合の人たちは遠巻きに見ていました。目の前で韓国の労働運動が起こっており、韓国語が飛び交っている。不思議な感じでした。でも私は、韓国の労働文化運動には大変興味を持っておりましたので、すぐに韓国語で声を合わせる事が出来ました。特に歌や踊りは人々を元気にしました。おじさんたちはなかなかなじめなかったようですが、女性たちや学生はすぐに打ち解けて、一緒に声を上げました。

当該労組の一生懸命さに引かれて、支援の輪は広がり、また支援者同志の交流も深くなりました。言葉は通じなくとも、会社に対する不当解雇撤回の思いは、共通するものがあり、心を通わせることができました。

韓国スミダ闘争は、工場閉鎖は撤回できませんでしたが、話し合いで解決しました。

韓国の労働者と共に闘う中で、言葉がわからず、直接話ができないのは、とてももどかしいことでした。それで、1992年9月から2年間、韓国に語学留学をしました。

日本に戻って、韓国から来ている労働者の労働相談に関わるようになりました。労災や解雇などの問題で、労働組合と一緒に会社に交渉に行ったりしました。

韓国スミダ闘争のあとも、日本本社による工場閉鎖や組合つぶし、解雇問題などで本社との話し合いを求めて来日する遠征闘争が後をたちません。韓国シチズン労組、シチズン精密労組、韓国サンケン労組、韓国ワイパー労組などなど。韓国フコク労組は、東京タワーに登って抗議し、私たちは新聞報道で知り、駆けつけて支援したこともありました。

日本のグローバル企業の横暴を許さず、日本の企業により不当な扱いを受け、闘っている韓国労働者の訴えを聞き、連帯していきたいと思います。

日東電工は韓国の子会社、韓国オプティカルハイテックの労組と話し合い、雇用を継承してほしいと思います。争議解決まで、弾圧を許さず、共に闘いたいと思います。



사업=법인/회사, 청산의 자유=해고의 자유라는 도그마를 어떻게 깰 것인가

탁선호 변호사(금속노조 법률원 변호사)



1. 사업=법인/회사, 청산의 자유=해고의 자유라는 2가지 도그마

- ① 한국옵티칼 해고 사건은 법인의 청산이라는 형식이 아니라, 그 법인이 담당하던 사업이 동일한 사업단위 안에서 실질적으로 계속되었는지를 기준으로 해고의 성격과 정당성 등을 판단하여야 하는 사건입니다.
- ② 한국옵티칼 집단해고 사건의 쟁점은 아래와 같습니다. 일본에 본사를 두고 있는 니토덴코의 100% 한국자회사인 한국옵티칼(구미공장)과 한국니토옵티칼(평택공장)이 니토덴코의 통일적 사업운영 아래 한국 내 편광필름 생산·공급을 담당하는 하나의 사업을 이루는지, 그 경우 한국옵티칼의 폐업이 사업 전체의 폐지가 아니라 일부 생산거점의 폐지에 해당하여 정리해고 요건을 충족하는지 여부가 쟁점입니다. ❶ 설령 통상해고라고 하더라도 관계회사로의 전출·전직·고용승계·우선채용 등 가능한 고용유지 조치를 검토하지 않은 전원 해고가 과연 불가피한 최후수단으로서 정당한지, 단체협약상 해고와 관련한 사전협의 절차를 지켰는지가 문제됩니다. ❷ 아울러 니토덴코의 통제 아래 편광필름 사업이 다른 생산거점에서 계속되면서 노동조합과 조합원만 배제하였다면 위장폐업으로 보아 해고가 무효에 해당하는지 문제됩니다. ❸ 또한 한국옵티칼의 고객관계·생산기능·노하우 등 영업의 중요한 일부가 동일성을 유지한 채 한국니토옵티칼로 영업양도가 되어 고용승계가 되어야 하는지 여부가 쟁점입니다.
- ③ 한국옵티칼 해고 사건에서 맞아야 했던 것은 두 가지 도그마였습니다. 하나는 사용자가 폐업·청산하기로 결정하면 그 자체로 노동법상·단체협약상 책임도 함께 소멸한다고 보는 도그마이고, 다른 하나는 사

업=법인=기업=회사를 동일한 것으로 보는 도그마입니다. 즉, 법정에서 '주주총회에서 한국옵티칼을 청산하겠다고 결정했는데, 해고는 어쩔 수 없는 것 아닌가', '한국옵티칼과 한국니토옵티칼은 다른 법인/회사인데, 다른 회사에 책임을 지라고 하는 것이 말이 되는 것인가' 라는 거대한 벽을 느꼈습니다.

2. 기업 청산의 자유와 해고의 자유는 동일한 것인가?

- ㉠ 대법원은 사업의 폐지를 위한 청산과정에서 노동자들을 해고하는 것을 기업의 유지·존속을 전제로 경영상 이유로 해고를 하는 정리해고와 구분하여 통상해고로 분류하면서, 통상해고의 경우 정리해고 제한에 관한 근로기준법 조항이 적용되지 않고, 위장폐업이 아닌 한 유효하다고 보고 있습니다.
- ㉡ 그런데 대법원은 “정리해고는 긴급한 경영상의 필요에 의하여 기업에 종사하는 인원을 줄이기 위하여 일정한 요건 아래 근로자를 해고하는 것으로서 기업의 유지·존속을 전제로 그 소속 근로자들 중 일부를 해고하는 것을 가리키는 것인바, 이와 달리 사업의 폐지를 위하여 해산한 기업이 그 청산과정에서 근로자를 해고하는 것은 기업 경영의 자유에 속하는 것으로서 정리해고에 해당하지 않으며, 해고에 정당한 이유가 있는 한 유효하다”고 보아, 기업 청산의 자유와 해고의 자유를 동일시 하는 것으로까지 나아가고 있습니다(대법원 2001. 11. 13. 선고 2001다27975 판결, 대법원 2003. 4. 25. 선고 2003다7005 판결 등).
- ㉢ 그런데 기업 경영의 자유로서 사업의 폐지나 청산을 결정할 수 있다고 하더라도, 사용자에게 종속적인 노동을 제공해 온 노동자에게 해고가 미치는 경제생활상 영향이 매우 크고, 삶의 중요한 터전이자 의미를 구성하는 일자리를 상실함으로써 받게 되는 정신적 고통이 매우 크다는 점을 고려하였을 때 기업 경영의 자유를 해고의 자유와 동일한 의미로 보는 것이 타당하지 않다고 생각합니다.
- ㉣ 통상해고도 정리해고와 마찬가지로 노동자의 귀책사유 없는 해고라는 점에서 최후수단성의 원칙이 적용되어야 합니다. 통상해고도 사회통념상 다른 방식으로 고용을 유지하거나 해고로 인한 피해를 최소화하려는 충분한 노력이 없는 경우, 단체협약이나 취업규칙 등에서 정한 해고절차를 지키지 않은 경우에는 정당한 이유 없는 해고로 보는 것이 타당합니다. 즉, 사업폐지의 과정에서 이루어지는 통상해고에 대해서 근로기준법 제24조가 정한 정리해고 요건 모두를 충족시킬 것을 요구할 수는 없어도, 사업폐지의 사유, 기업의 규모, 기업이 속한 기업집단 내 재배치 가능성, 단체협약이나 취업규칙 등에서 정한 해고 절차 등을 준수했는지 여부 등을 심사하여 정당성을 판단하여야 한다고 생각합니다.
- ㉤ 특히 한국옵티칼 해고 사건과 같이 모회사·그룹 전체가 동일 또는 유사 사업을 계속하고, 청산 자회사가 그룹 내 생산거점 또는 보충 생산거점으로 기능했으며, 해산·청산 결정이 그룹 차원의 전략적 결정이었다는 점이 인정된다면, 기업집단 차원의 사업폐지 또는 사업재편에 따른 통상해고로 보아 정당한 이유에 대한 심사가 필요하다고 봅니다.
- ㉥ 관련하여 일본에서는 사업폐지형 해고를 통상해고로 보는 경우에도 사업폐지가 합리적이고 부득이한 조치인지, 협의 절차 및 재취업 지원 등의 절차적 정당성을 준수했는지 여부 등을 심사하여 그 정당성을 판단하는 것으로 알고 있습니다.

우에다 도루(植田達) 메이지가쿠인대학(明治学院大学) 법학부 교수는 일본에서 사업폐지나 회사해산으로 전원이 해고되는 경우에 정리하고 법리를 적용할 것인지에 관해, 적용을 부정하는 견해(적용부정설 - 헌법상 기업활동의 자유의 일환으로서 기업폐지의 자유를 중시하여, 기업 해산에 수반하는 해고에는 정리하고 4요건 또는 요소인 인원감축 필요성, 해고회피노력, 인원선정의 합리성, 절차의 적정성을 그대로 요구할 수 없다고 보는 견해)와 적용을 긍정하는 견해(적용긍정설, 전원해고에 이르는 기업·사업장 폐쇄의 경우에도 정리하고 법리의 틀 안에서 판단할 수 있다고 보는 견해)로 구분하면서, 적용부정설과 적용긍정설이 실제로 요구하는 규범 내용에는 큰 공통점이 있다고 평가합니다.^①

⑦ 우에다 도루 교수에 따르면 사업폐지형 해고에는 정리하고 법리가 적용되지 않는다고 보는 적용부정설 판결들^②은 “정리하고 법리는 적용되지 않는다”고 하면서도, 해산·사업폐지의 필요성, 해고회피와 유사한 조치의 유무, 해고절차의 상당성 등을 종합하여 해고권 남용 여부를 판단합니다.

⑧ 한편 사업폐지형 해고에도 정리하고 법리가 적용된다는 적용긍정설에 선 판결들^③은 사업폐지에 따른 전원해고에 대해서도 정리하고 법리를 참작할 수 있다고 보면서도 변형하여 적용한다고 봅니다. 즉, 회사가 해산되는 이상, 인원감축 필요성은 원칙적으로 충족한 것으로 보고, 고용유지를 전제로 한 해고회피노력 의무도 없어지거나 대폭 경감된다고 봅니다. 다만, 금전적 보상, 재취업 지원, 충분한 준비기간 부여 등 해고로 인한 불이익을 경감하기 위한 조치가 가능한 범위에서 요구된다고 보고, 이를 해고회피노력 또는 절차적 적정성의 판단 요소의 일부로 파악합니다.

토론



112

탁선호

[질문]

이에 발제자이신 오학수 박사님과 토론자로 참가하신 타니지로 변호사님께 실제 일본에서 사업폐지형 해고의 경우에도 기업들이 금전적 보상, 재취업 지원, 충분한 준비기간 부여 등 해고로 인한 불이익을 경감하기 위한 조치를 하는지, 노동위원회나 법원에서 기업들이 위와 같은 조치들을 취했는지를 심사하여 해고의 정당성을 판단하는지, 기업규모 등에 따라 기업들의 조치의 방식이나 내용도 비례하여 늘어나는지 질문드리고 싶습니다.

3. 사업=법인/회사/기업이라는 도식에서 벗어나 어떻게 해고 제한의 목적에 맞게 사업 개념을 재구성할 수 있을까?

① 박제성 박사님께서 설명하신 동태적 사업 개념론과 관련하여, 법의 목적에 조응하여 사업의 범위를 재구성해야 한다는 의견에 동의합니다. 실제 공정거래법에서도 '사업자'("제조업, 서비스업 또는 그 밖의

① 植田達(우에다 도루), 「整理解雇法制における解雇回避努力義務」(정리해고법에 있어서의 해고회피노력의무), 『慶應法学』(게이오법학) 第26号(제26호), 2013, 279-390頁(면).

② 東北造船事件, 仙台地決 昭和63.7.1 労経速1331号 3頁; 三陸ハーネス事件, 仙台地決 平成17年12月15日, 労判915号 152頁

③ グリン製菓事件, 大阪地決 平成10年7月7日, 労判747号50頁.

사업을 하는 자”)라는 동일한 용어를 사용하는데, 공정거래위원회와 법원은 개별 규제 조항의 목적에 따라 그 범위를 다르게 판단·적용하고 있는 것으로 알고 있습니다.

- ㉔ 가령, 부당지원행위 금지(법 제45조 제1항 제9호)와 관련해서, 사업자 범위를 법인격 기준으로 판단하고 있습니다. 부당지원행위는 두 권리 주체간 부당한 이익이전을 통한 경제력집중을 규율하는 것인데, 모회사와 자회사를 하나의 사업자로 보면 규제 대상이 될 수 없기 때문입니다. 따라서 규제 목적상 사업자 개념을 개별 법인 단위로 좁게 해석할 필요가 있습니다. 대법원도 완전자회사조차 별개의 독립한 거래주체로 판단해 왔습니다(대법원 2006. 12. 22. 선고 2004두1483 판결).
- ㉕ 시장지배적 지위남용 금지(법 제5조, 제6조)와 관련해서, 시행령 제11조 제3항은 시장지배적사업자 추정 시 해당 사업자와 계열회사를 하나의 사업자로 보고 있습니다. 계열사 전체가 결합해 일정한 영역에서 시장지배력을 행사하는 경우가 많으므로, 개별 법인 단위로만 시장점유율을 산정하면 사업 부문을 계열사로 분산시켜 지배적사업자 추정 기준(단독 50% 이상, 3사 이하 합계 75% 이상)을 손쉽게 회피할 수 있습니다. 따라서 부당지원행위 규제와 달리 시장점유율을 계열회사를 합산하여 사업자 범위를 판단하는 것입니다.
- ㉖ 기업결합 제한(법 제9조)과 관련하여, 공정거래위원회의 기업결합심사기준은 주식소유비율 50%라는 형식적 지표뿐만 아니라 지분 분산도, 원자재 공급관계, 임원 겸임, 거래·자금·채휴관계 등을 종합적으로 고려하여 판단합니다. 기업결합으로 일정한 거래분야에서 경쟁을 실질적으로 제한하는 사업단위가 형성되는 것을 방지하기 위한 것으로 가장 폭넓고 다양한 기준을 통해 지배관계를 판단하는 것입니다.
- ㉗ 노동법의 영역에서도 사업의 개념 또는 범위를 다양한 규범적 목적을 고려하여 재구성할 필요가 있다고 봅니다. 사업을 법인으로 보면 현실의 다양한 사업양태를 포착하지 못하고, 결국 형식적인 법인 중심으로 사용자의 책임을 묻게 되어 실질적인 노무제공 및 사용관계에 부합하지 못하게 됩니다. 법원에서도 개별 사건에서 사업의 개념 또는 책임의 범위를 법인에 국한시키지 않는 시도를 간헐적으로 해오고 있으나, 여전히 사업 개념을 적극적으로 재구성하는 것에 이르고 있지는 못하고 있는 것으로 보입니다.
- ㉘ 가령, 대법원 2006. 9. 22. 선고 2005다30580 판결(태광산업 판결)은 태광산업 주식회사 화섬부문과 대한화섬 주식회사가 공동으로 53명을 정리해고한 사건에 대한 판단으로, 2개의 법인을 사실상 하나의 기업으로 보고 긴박한 경영상 필요성을 판단하여 결과적으로 정리해고가 유효하다고 본 판결입니다. 대법원 2005다30580 판결은 “ ... 등 사실상 하나의 법인으로 운영되어 그 경영상황이 하나의 기업으로 볼 수 있을 정도로 상호 밀접한 관련이 있는 경우에는 두 법인 또는 한 법인과 다른 법인의 특정 사업부문의 긴박한 경영상의 필요에 관하여 종합적으로 판단할 수 있다”고 판시하고 있습니다. 즉, 대법원 2005다30580 판결은 복수의 법인을 하나의 단위로 보아 경영상 필요성을 종합적으로 판단했다는 점에서는 의미가 있지만, 여전히 복수의 법인이 구성하는 사업을 하나의 법인 또는 회사로 환원시키고 있다는 점에서 한계가 있는 것으로 보입니다.
- ㉙ 대법원 2024. 10. 25. 선고 2023두57876 판결은 형식상 5인 미만인 한국법인에서 발생한 해고와 관련하여, 호주에 본사가 있는 지배기업의 계열사들인 ‘한국법인’(형식상 5인 미만 사업장)과 두바이 소재 ‘해외법인의 한국영업소’를 하나의 사업 또는 사업장으로 볼 수 있는지 문제가 된 사안입니다. 대법원은 두 회사를 하나의 사업장으로 보아 상시 근로자 5인 이상에 해당한다고 보고, 한국법인의 폐지는 전체 폐업인 아닌 일부 사업의 축소로 보고, 정리해고 요건(긴박한 경영상 필요성, 해고 회피 노력, 합리적 대상자 선정, 성실한 협의)을 충족하지 않는다고 판단하였습니다. 대법원 2023두57876 판결은 “법인격이 다른 기업조직은 특별한 사정이 없는 한 하나의 사업 또는 사업장을 구성할 수 없다는 것을 원칙”으로 하면서, “동일한 경제적, 사회적 활동단위로 볼 수 있을 정도의 경영상의 일체성과 유기적 관



련성이 인정되는 특별한 사정이 있는 경우에 하나의 사업 또는 사업장으로 볼 수 있다”고 판시하였습니다. 즉, 대법원 2023두57876 판결은 법의 목적에 맞게 사업 개념을 전면적으로 재구성하였다기보다는, 법인=사업이라는 원칙을 기준으로 특별한 사정을 입증해야 복수의 법인을 사업으로 볼 수 있다는 입장을 취하고 있다는 점에서 여전히 한계가 있는 것으로 보입니다. 해고에 정당한 이유가 있다는 점에 대한 증명책임은 사용자에게 있지만, 이러한 경우에는 노동자들이 실질적으로 복수의 법인이 하나의 사업으로 볼 수 있는 특별한 사정을 증명해야 한다는 점에서도 한계가 있습니다.

⑧ 공동사업주 개념과 관련하여 인용하신 서울중앙지방법원 2014. 5. 23. 선고 2013가합521826 판결, 인천지방법원 2015. 2. 17. 선고 2012가단100615 판결은 하급심 판결이지만 복수의 사용자가 공동 사업주로서 특정 근로자로부터 노무를 제공받고 그에 따라 지급해야 하는 보수를 공동의 책임 하에 부담할 수 있다고 보았다는 점에서 의의가 크다고 생각합니다. 다만, 위 판결들은 근로계약에서 보수를 지급하여야 하는 사용자가 반드시 1인으로 한정되지는 않는다고 본 판시로, 해고 등 기업구조조정의 국면에서 복수의 법인 또는 사용자에게 고용상 책임을 묻는 사건에서도 그대로 적용될 수 있을지 아직 명확하지 않은 것 같습니다.

[질문]

박제성 박사님께서서는 동태적 사업개념론을 통해, 사업의 범위는 고정된 형식적 개념이 아니라 적용되는 법률의 목적에 조응하여 재구성되어야 한다는 방법론을 제시하셨습니다. 특히 해고제한 규정을 적용하는 경우에는 노동자의 고용을 보호하고자 하는 근로기준법의 목적이 실현될 수 있도록 사업의 범위가 구성되어야 한다고 말씀하셨습니다. 이 방법론에 전적으로 동의하면서, 실제 해고제한 규정 적용에 있어 사업의 개념을 구체적으로 어떻게 재구성할 수 있는지 질문드리고 싶습니다. 판례에서의 해석론적 시도를 통해 또는 법률 또는 시행령 차원에서 명확히 규정하는 입법적 시도를 할 때 사업의 개념을 구성할 때 최소한의 요소는 무엇이라고 생각하시는지요.



事業=法人/会社、 清算の自由=解雇の自由と いうドグマをいかにして 打ち砕くべきか

卓璇浩 弁護士(金属労組法律院、弁護士)



1. 事業=法人/会社、清算の自由=解雇の自由という2つのドグマ

- ① 韓国オプティカルハイテック解雇事件は法人の清算という形式をみるのではなく、その法人が担っていた事業が同一の事業単位で実質的に継続していたかを基準に、解雇の性格と正当性を判断しなければなりません。
- ② 韓国オプティカル集団解雇事件の争点は、下記のとおりです。❶ 日本に本社をおく日東電工の100%韓国子会社である韓国オプティカルハイテック（亀尾工場）と韓国日東オプティカル（平沢工場）は、日東電工の統一的事業運営のもとで、韓国内の偏光フィルム生産と供給を担当する1つの事業を成すものなのか、その際韓国オプティカルの廃業は事業全体の廃止ではなく一部生産拠点の廃止に該当するので、整理解雇要件を満たすのかが争点となります。❷ たゞ通常解雇だとしても、関係会社への転出、転籍、雇用継承、優先採用など可能な雇用維持の措置を検討しないままの全員解雇は、果たして避けられない最後の手段として正当なのか、労働協約上の解雇と関連した事前協議の手続きは守られたのかが問題となります。❸ 併せて日東電工の統制のもと、偏光フィルム事業が他の生産拠点で続けられながら労働組合と組合員のみが排除されたのであれば、偽装廃業とみなされ解雇は無効となるのかも問題となります。❹ また、韓国オプティカルの取引先や生産機能、ノウハウなど、営業の重要な部分が同一性を維持したまま韓国日東オプティカルに営業譲渡されるなら雇用継承がされるべきなのかなどが争点となります。

③ 韓国オプティカル解雇事件で対峙しなければならないのは、2つのドグマでした。1つは、使用者が廃業・清算すると決定すれば、それ自体で労働法上・労働協約上の責任も消滅するとみるドグマであり、もう1つは、事業=法人=企業=会社を同一のものとみなすドグマです。つまり、法廷で「株主総会で韓国オプティカルを清算すると決定したので、解雇はやむを得ないのではないか」、「韓国オプティカルと韓国日東オプティカルは別の法人/会社なのに、別の会社に責任を負えというのは非常識ではないか」とする大きな壁を感じました。

2. 企業清算の自由と解雇の自由は同一なのか?

① 大法院は、事業の廃止による清算過程で労働者を解雇することを企業の維持・存続を前提に経営上の理由で解雇する整理解雇と区分して通常解雇と分類しつつ、通常解雇では整理解雇の制限に関する勤労基準法条項が適用されず、偽装廃業ではない限り有効だと見ています。

② ところが大法院は、「整理解雇は緊急な経営上の必要により企業に従事する人員を減らすために一定の要件のもとで労働者を解雇することで、企業の維持・存続を前提に、その所属労働者たちの一部を解雇することを指すところから、これと異なり事業の廃止のために解散した企業がその清算過程で労働者を解雇するのは企業経営の自由に属するものなので整理解雇に該当せず、解雇に正当な理由がある限り有効である」とみて、企業清算の自由と解雇の自由を同一視するところまで踏み込んでいます(大法院2001. 11. 13. 宣告 2001タ27975判決、大法院2003. 4. 25. 宣告2003タ7005判決など)。

③ しかし、企業経営の自由により事業の廃止や清算が決定できるとしても、使用者に従属的な労働を提供してきた労働者にとって解雇が及ぼす経済生活上の影響は著しく、生活の重要な基盤で意味のある職場を喪失することでもたらされる精神的苦痛が甚大であることを考えたとき、企業経営の自由を解雇の自由と同一の意味でみるのは妥当ではないと思われます。

④ 通常解雇も整理解雇と同様に労働者に帰責事由のない解雇という点で、最終手段としての原則が適用されるべきです。通常解雇も社会通念上他の方法で雇用を維持するなど解雇による被害を最小化しようとする十分な努力がない場合、労働協約や就業規則などで定めた解雇手順を守らなければ正当な理由のない解雇とみるのが妥当だと思われます。つまり、事業廃止の過程で行われる通常解雇について、勤労基準法第24条で定めた整理解雇の要件を全て満たせなくても、事業廃止の事由、企業の規模、企業が属している企業集団内での再配置の可能性、労働協約や就業規則が定めた解雇手続きなどを遵守したのかどうかなどについて審査を行って、その正当性について判断すべきでしょう。

⑤ とりわけ、韓国オプティカル解雇事件のように親会社・グループ全体が同一または、類似事業を続けており、清算する子会社がグループ内の生産拠点または補充の生産拠点として機能し、解散・清算の決定がグループ次元の戦略的決定だったということが認められるなら、企業集団次元の事業

廃止または事業再編による通常解雇とみなし、正当な理由に対する審査が必要だと思われます。

- ㊦ 上記と関連し、日本では事業廃止型の解雇は普通解雇とみなす場合でも、事業廃止が合理的でやむを得ない措置なのか、協議手続きや再就職の支援などの手続きの正当性を遵守したのかなどについて審査し、その正当性を判断すると理解しています。

明治学院大学法学部の植田達（うえだ・とおる）教授は、日本で事業廃止や会社解散により全員が解雇される際に整理解雇法理を適用するののかについて、適用を否定する見解(適用否定説——憲法上企業活動の自由の一環として企業廃止の自由を重視し、企業解散にともなう解雇については、整理解雇四要件または要素である人員削減の必要性、解雇回避努力、人員選定の合理性、手続きの適格性はそのまま要求できないとみる見解)と、適用を肯定する見解(適用肯定説、全員解雇に至る企業・事業場閉鎖の場合でも整理解雇法理の枠組み内で判断できると見る見解)に区分し、適用否定説と適用肯定説が実際に要求する規範の内容には大きな共通点があると見ています^①。

- ㊦ 植田達教授によれば、事業廃止型解雇には整理解雇法理が適用されないとみる適用否定説の判決^②は「整理解雇法理は適用されない」としながらも、解散・事業廃止の必要性や解雇回避努力の履行、解雇手続の妥当性に相当するあてはめをして解雇権濫用該当性を判断しています。

- ㊦ 一方、事業廃止型解雇でも整理解雇法理が適用されるとする適用肯定説に立った判決^③では、事業廃止による全員解雇について整理解雇法理を斟酌できるとしながらも、変形させて適用するとみえています。要するに、会社が解散する以上、人員削減の必要性は原則的に充足しているとみなし、雇用維持を前提とした解雇回避努力の義務もなく大幅に軽減されると見ます。ただし、金銭的な保障や再就職支援、十分な準備期間を与えるなど、解雇による不利益を軽減する措置は可能な限りは求められると見て、これを解雇回避努力または手続きの適正さにおける判断要素の一部と解されています。

[質問]

それで私は質問したいのですが、呉学殊博士と谷次郎弁護士に、実際に日本において事業廃止型解雇の場合でも、日本の企業は金銭的補償や再就職の支援、十分な準備期間を与えるなど、解雇による不利益を軽減するための措置を行うのか、労働委員会や裁判所でも企業がこのような措置をとったのかを審査して解雇の正当性を判断するのか、また企業規模によって企業の措置の方法や内容も比例して増えていくのかご教示願いたいと思います。

① 植田達「整理解雇法制における解雇回避努力義務」(整理解雇法理における解雇回避努力)『慶應法学』第26号, 2013, 279-390頁。

② 東北造船事件, 仙台地決 昭和63.7.1 労経速1331号 3頁; 三陸ハーネス事件, 仙台地決 平成17年12月15日, 労判915号 152頁

③ グリン製菓事件, 大阪地決 平成10年7月7日, 労判747号50頁



3. 事業=法人/会社/企業という図式から脱して、いかにして解雇制限の目的に合わせて事業概念を再構成できるのか?

- ㉑ パク・チェソン博士がご説明された動態的事業概念論と関連し、法の目的に合わせて事業の範囲を再構成すべきだとのこと意見に同意します。実際に、〔韓国の〕公正取引法においても「事業者(“製造業、サービス業またはその他の事業を行う者”)」というのは同じ用語を使っていますが、公正取引委員会と裁判所は個別の規制条項の目的により、その範囲を異なって判断・適用しているようです。
- ㉒ 例えば、〔韓国の〕不当支援行為禁止(法第45条第1項第9号)では、事業者がその範囲を法人格の基準で判断しています。不当支援行為は2つの権利の主体間で不当な利益移転による経済力集中を規律するものですが、親会社と子会社を1つの事業者とみると規制対象とならないからです。よって、規制の目的上で事業者概念を個別の法人単位と狭く解釈する必要があります。大法院も完全子会社でさえ、別個の独立した取引主体として判断してきました(大法院2006.12.22.宣告2004도우1483判決)。
- ㉓ 市場支配的地位の濫用禁止(法第5条、第6条)と関連し、施行令第11条第3項は、市場支配的事業者の推定時に当該事業者と系列会社を1つの事業者と見ます。系列社全体が結合し一定の領域で市場支配力を行行使することが多いので、個別法人単位でのみ市場占有率を算定すると、事業部門を系列社で分散し、支配的事業が推定基準(単独 50%以上、3社以下合計75%以上)を容易く回避することができます。このようなところから不当支援行為の規制とは異なり、市場占有率を系列会社と合算して事業者範囲を判断するのです。
- ㉔ 企業結合制限(法第9条)と関連し、公正取引委員会の企業結合審査基準は、株式所有比率50%という形式的指標だけでなく株式の分散具合、原料資材の供給関係、役員の兼任、資金・提携関係などを総合的に考慮して判断します。企業結合により一定の取引分野において競争を実質的に制限する事業単位が形成されることを防ぐものとして、もっとも幅広く多様な基準により支配関係を判断することになっています。
- ㉕ 労働法の領域においても、事業の概念または範囲をさまざまな規範的目的を考慮し、再構成する必要があります。事業を法人とみれば現実のさまざまな事業様態を把握できず、結局形式的な法人中心に使用者の責任を問うことになり、実質的な労務提供や使用関係に合わなくなります。裁判所でも個別事件で、事業の概念または責任の範囲を法人に限らないように、しばしば試みてはいるものの、依然として事業概念を積極的に再構成するには至っていないようです。
- ㉖ 例えば、大法院2006.9.22.宣告2005타30580判決(泰光産業判決)は、泰光産業株式会社化纖部門と大韓化纖株式会社が共同で53人を整理解雇した事件に対する判断であり、2つの法人を事実上1つの企業とみて緊迫した経営上の必要性を判断し、結果的に整理解雇は有効だとした判決です。大法院2005타30580判決は、「...など、事実上1つの法人として運営され、その経営状況からみて1つの企業と見られるほど相互密接な関連にある場合には、2つの法人または1つの法人と別の法人の特定事業部門の緊迫した経営上の必要について総合的に判断できる」と判示しています。つまり、大法院2005타30580判決は、複数の法人を1つの単位とみなし経営上の必要性



を総合的に判断したという点では意味がありますが、依然として法人が構成する事業を1つの法人または会社に還元している点では限界があると思われます。

㊦ 大法院2024.10.25.宣告2023ドゥ57876判決は、形式上5人未満の韓国法人で発生した解雇について、オーストラリアに本社がある支配企業系列社の「韓国法人(形式上5人未満の事業場)」とドバイにある「海外法人の韓国営業所」を1つの事業または事業場として見られるかが問題となった事案です。大法院は2つの会社を1つの事業場だとみなし常時労働者5人以上に該当すると見て、韓国法人の廃止は全体の廃業ではなく一部事業の縮小とみて、整理解雇要件（緊迫した経営上の必要性、解雇回避の努力、合理的な対象者の選定、誠実な協議）を満たしていないと判断しました。大法院2023ドゥ57876 判決は、「法人格が異なる企業組織は、特別な事情のない限り1つの事業または事業場であることを構成できないことを原則」としつつ、「同一の経済的、社会的活動単位と見られるほど経営上の一体性と有機的関連性が認められる特別な事情がある場合には、1つの事業または事業場としてみなせる」と判示しました。言い換えれば、大法院2023ドゥ57876判決は、法の目的に合わせて事業概念を全面的に再構成したというよりも、法人=事業という原則を基準に、特別な事情を立証してこそ複数の法人を事業とみなせるという立場をとっているという点では依然として限界があるようです。解雇に正当な理由があるという証明責任は使用者側にありますが、このような場合は労働者たちが実質的に複数の法人が1つの事業としてみなせる特別な事情を証明しなければならない点においても限界があります。

㊧ 共同事業主概念と関連し引用されたソウル中央地方裁判所2014.5.23.宣告2013カ合521826判決、仁川地方裁判所2015.2.17.宣告2012カ単100615判決は下級審の判決ですが、複数の使用者が共同事業主として特定労働者から労務を提供され、それによる支払うべき報酬を共同の責任のもとに負担できるとみなした点で、その意義は大きいと思われます。ただし、上記の判決は労働契約において報酬を支払うべき使用者は必ずしも1人とは限らないとした判示であり、解雇企業のリストなどの局面で複数の法人または使用者に対し、雇用上の責任を問う事件においてもそのまま適用できるかどうかは明確になっていないようです。

[質問]

パク・チェソン博士は動態的事業概念論から事業の範囲は固定した形式的概念ではなく、適用される法律の目的に合わせて再構成されるべきだとの方法論を示されました。中でも、解雇制限規定を適用する場合には、労働者の雇用を保護しようとする勤労基準法の目的が実現できるよう、事業の範囲が構成されるべきだとお話されました。この方法論に全面的に同意しつつ、実際の解雇制限規定の適用において、事業概念を具体的にどのように再構成できるのか質問したいと思います。判例の解釈論的試みを通じて、法律または施行令レベルで明確に規定する立法的試みを行った際、事業概念を構成する最低限の要素は何だと思われるでしょうか。

토론

국가의 제도개선 이후 실제 글로벌 기업을 상대로 한 집회시위에 적용 현실

타니 지로 변호사(일본·오사카 변호사회·오사카 노동자 변호단)

토론



120

타
니
지
로

참고: 본 토론의 내용은 토론자 개인의 견해이며, 소속 단체나 소속 대리인단의 견해와 반드시 일치하는 것은 아닙니다.

1. 서론

제가 니토덴코의 자회사인 한국옵티칼하이테크(이하 'OP'라고 함)의 노사 분쟁에 관여하게 된 것은, 2023년 11월 노동자 대회에 참가하기 위해 한국을 방문했을 때, 대회 당일 오전 서울 민주노총 사무실에서 열린 해당 OP 지회와 금속노조, 그리고 일본 노조 관계자들이 참석한 대책 회의에 참석한 것에서 시작됩니다. 그 회의에는 예전부터 알고 지내던 이용우 변호사도 참석해 제 옆자리에 앉아 있었지만, 그 반년 후에 이용우 변호사가 국회의원으로 당선될 줄은 그때는 생각지도 못했습니다.

저에게 주어진 토론 주제는 “국가의 제도 개선 이후, 실제 글로벌 기업을 대상으로 한 집회시위에 적용 현실”입니다. 오 박사의 보고서에 나와 있듯이, 국가, 즉 일본 정부는 유엔의 '기업과 인권에 관한 지도 원칙'에 따라 '기업과 인권에 관한 국가 행동 계획' 및 '책임 있는 공급망 등에서 인권 존중을 위한 가이드라인'을 제정하고 있지만, 세계적으로 보아도 일본의 법제화는 뒤쳐져 있으며, 가이드라인에 그치고

있어 노력 의무화의 전 단계에 불과합니다.

그 결과, 기업에서는 말로는 아름답게 들리는 ‘인권 방침’이 정해져 있더라도 그 내용이 반드시 뒷받침 되는 것은 아니며, 유감스럽게도 니토덴코는 그 대표적인 사례라고 할 수밖에 없습니다.

2. 니토덴코의 인권 실사

니토덴코는 니토그룹 전체의 인권 기본 방침으로 “인권과 관련된 국제 규범에 근거하여 인권을 존중합니다.” “국내 법령을 준수하는 것은 물론, 사업 활동을 수행하는 국가·지역의 법령 및 규제를 존중합니다.” “만약 국내 법령이나 사업 활동을 수행하는 국가·지역의 법령·규제와 국제적으로 인정된 인권 사이에 모순이 있는 경우에는, 국제적인 인권 원칙을 존중할 수 있도록 노력합니다.”라고 명시하고 있습니다.

또한, 우선적으로 해결해야 할 인권 과제로 ‘근로자에게 적절한 노동 조건 제공’과 ‘결사의 자유 및 단체 교섭권 존중’을 제시하며, “노동조합의 활동을 존중합니다. 또한, 철저한 대화를 통해 협력하여 과제 해결에 힘쓰겠습니다.”라고 밝히고 있습니다.(뒷면 그림1 참조)

討論



121

谷次郎

3. 니토덴코가 실제로 행하고 있는 일

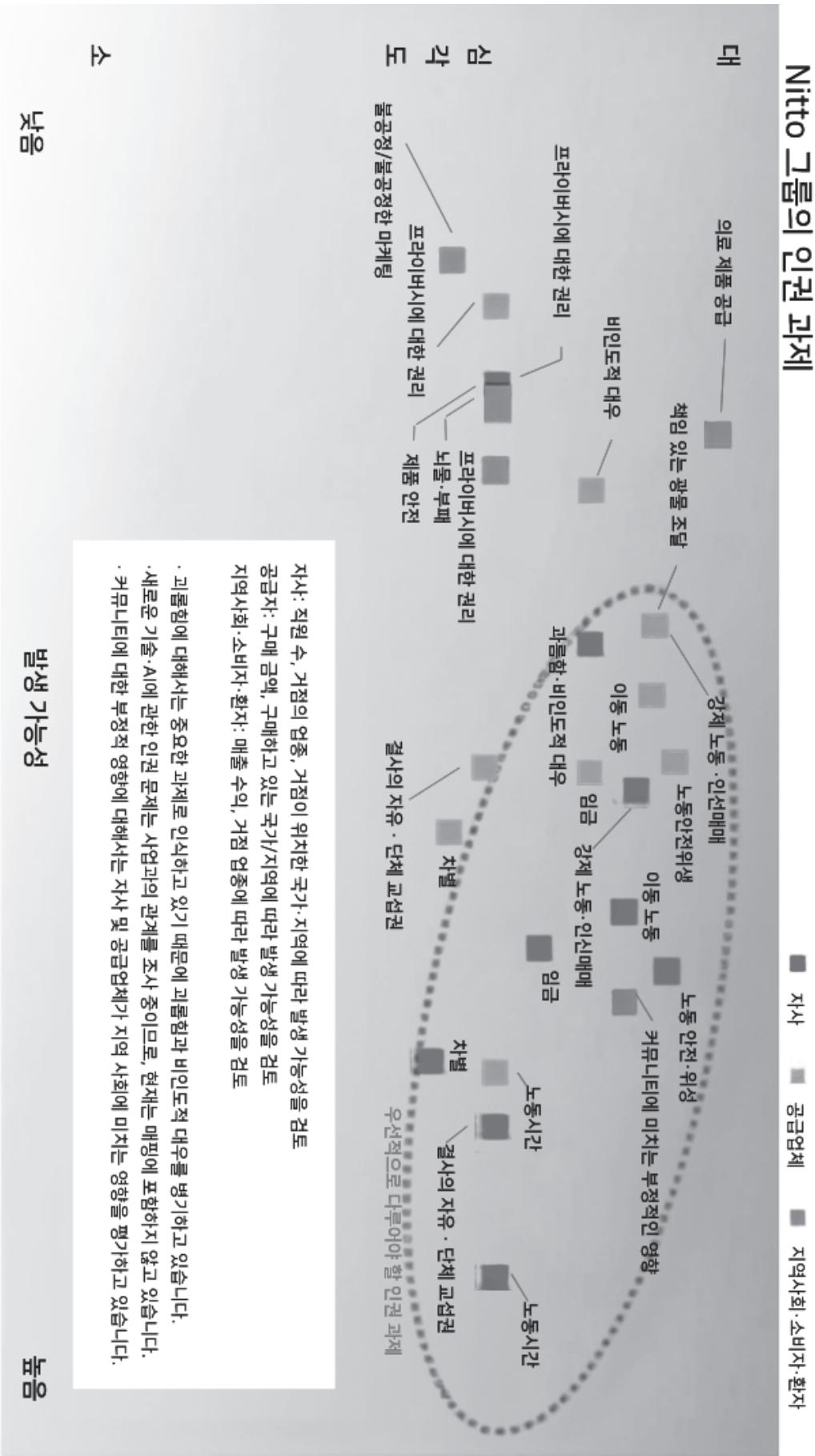
그러나 이러한 아름다운 말과는 달리, 니토덴코는 자회사인 OP에 대해 공장 화재를 빌미로 회사 해산과 근로자 해고를 단행했으며, 한국 내에 있는 다른 그룹 기업(한국니토옵티칼)으로의 고용 승계도 실시하지 않습니다. 어디까지나 니토덴코와 각 자회사는 별개의 법인이라는 것입니다.

이러한 형식적인 법인격에 의존한 대응이 사업의 실태와 부합하지 않으며 부당한 것임에 대해서는 박 박사의 보고서에 명시된 바와 같습니다. 또한, 니토덴코의 인권 기본 방침이 니토그룹 전체에 적용되고 있다는 점에서도 ‘근로자에게 적절한 노동 조건 제공’이라는 방침에 위배됩니다.

그리고 니토덴코는 OP 노동자들이 일본에서 결성한 노동조합과의 단체교섭에 전혀 응하려 하지 않습니다. 인권 기본 방침에서 “노동조합의 활동을 존중합니다. 또한, 철저한 대화를 통해 협력하여 과제 해결에 힘쓰겠습니다.”라고 명시하고 있음에도 불구하고 말입니다.

니토덴코가 단체교섭에 응하지 않는 태도는 당연히 사회의 비판을 받고 있습니다. OP 노조를 지지하는 시민과 노조들은 정기적으로 니토덴코 본사 앞 등 각지의 거점에서 단체교섭 수용을 촉구하는 거리 선전 활동을 펼쳐 왔습니다.

그림1_ Nitto 그룹의 인권 과제 (니토덴코 웹사이트(각주 i)의 그림을 바탕으로 토론회가 번역 및 작성)



이에 대해 니토덴코는 OP 노조뿐만 아니라 OP 노조를 지지하는 개인들과 일본 내 노조 결성의 거점이 된 오사카 유니온 네트워크를 상대로 거리 선전 금지 소송을 제기해 왔습니다. 구체적으로는 도쿄 지방 법원에 제기된 니토덴코 사장 자택 인근에서의 선전 금지 가처분 신청과, 오사카 지방법원에 제기된 니토덴코 사업장 내 선전 금지 본소송이 진행 중입니다.

오사카 노동자 변호단은 오사카 지방법원에 제기된 본 소송의 피고 노조 측 대리인단을 결성했으며, 저도 그 일원으로서 니토덴코와 싸우고 있습니다.

4. 니토덴코가 제기한 소송은 “SLAPP”라고 해야 마땅하다.

니토덴코가 제기한 소송은 ‘SLAPP’라고 해야 합니다.

SLAPP(슬랩)이란 1980년대 이후 주로 미국에서 논의가 진행된 문제로, 본래의 의미로는 ‘공공 참여를 방해하기 위한 전략적 소송(strategic lawsuits against public participation)’을 가리킵니다. 그 시초로 꼽히는 것이 연방 대법원의 ‘빌 존슨 레스토랑 대 전미노동위원회 사건(61 US 731(1983))’입니다. 레스토랑 웨이트리스들이 동료들과 노조를 결성하려다 해고당하자, 전미노동관계위원회(NLRB)에 부당노동행위를 이유로 구제를 요청하는 한편, 레스토랑 앞에서 피켓 시위를 벌이고 고객들에게 불매 운동을 촉구하는 전단지를 배포하는 등의 행동을 취하자, 경영진 측은 금지 명령은 물론, 보상적 손해배상 및 50만 달러의 징벌적 손해배상 등을 청구한 것입니다.

연방 대법원은 “그러한 소송은 수정헌법 제1조의 범위에 속하지 않는다”고 밝힌 뒤, “보호받는 권리의 행사에 대해 근로자에게 보복할 목적으로 근거 없는 소송을 제기하는 것은 금지될 수 있는 부당노동행위라고 우리는 판단한다”고 판시했습니다.

SLAPP은 재판에서 승소를 목적으로 하는 것이 아니라 전략적인 수단이며, 대상에 대한 위협에 불과합니다. SLAPP의 효과는 원고가 소송을 지속함으로써 쟁점이 된 공적 문제에 관해 시민으로부터 시간, 비용 및 자산을 빼앗아 정신적·육체적으로 지치게 하고, 시민 참여에 중대한 위협을 가하는 데 있습니다. 실제로 오사카 지방법원에서 진행 중인 니토덴코 사업장 선전 금지 소송은 가처분이 아닌 본안 소송으로 제기되었습니다. 그리고 회사 측은 수십 페이지에 달하는 방대한 서류를 잇달아 제출하고 있어, 피고로 지목된 노조와 시민 측은 그 인정 여부에 대한 답변만으로도 막대한 노력을 소모하고 있습니다. 승소, 즉 선전 금지가 진정으로 필요하다면 당장 가처분을 신청하는 것이 일반적이지만, 니토덴코는 그렇게 하지 않고 있습니다.

또한, SLAPP은 이 개념을 제창한 조지 W. 프링(George W. Pring) 교수와 페넬로페 카난(Penelope Canan) 교수에 따르면, “공적인 정치적 분쟁을 사적인 분쟁으로 전환한다”(transform a public



① George W. Pring & Penelope Canan "SLAPPs Getting sued for speaking out"(1996 Temple University Press) pp28-29

political dispute into a private dispute)는 효과가 있습니다.^②

이 재판에 대입해 생각해 보면, OP 분쟁의 본질적·사회적 문제는 니토덴코가 법인격을 방패 삼아 OP 노동자에 대한 고용을 다른 그룹 기업으로 승계하지 않는 것이 옳은지 그른지 여부입니다. 그러나 재판에서는 선전 활동이 기업의 인격권인 명예를 훼손하므로 허용될 수 없는 것이 아닌가 하는 점이 쟁점이 되었으며, 선전 활동이 일본국 헌법 제28조로 보장된 단체행동권에 해당하는지 여부라든가, 명예훼손에 관한 공공의 이익에 관한 특례(일본 형법 제230조의2)에 해당하는지 여부가 쟁점이 되고 있습니다. 이러한 논쟁의 '전환' 역시 SLAPP의 주요 특징 중 하나이며, 니토덴코가 제기한 소송이 SLAPP에 해당한다는 주장의 근거가 됩니다.

5. 소결

본 사안의 경우, 일본에서 '기업과 인권'에 관한 법제화 지연과, 서구 국가들에서 제정된 것과 같은 반-SLAPP법이 존재하지 않아 문제 해결이 진전되지 않고 있는 것이 실정인 것으로 보입니다.

법 제정은 정치적 과제이지만, 재판을 담당하는 변호사로서 SLAPP에 맞서며, 이번 토론회에서 얻은 통찰을 재판에도 활용해 나가고자 합니다.

토론



124

타
니
지
로

② 제28조 근로자의 단결권 및 단체교섭 그 밖의 단체행동을 할 권리는 보장된다.

③ 제230조 제1항 공연히 사실을 지적하여 타인의 명예를 훼손한 자는, 그 사실의 유무에 관계없이 3년 이하의 구금형 또는 50만 엔 이하의 벌금에 처한다.

제230조의2 제1항 전조 제1항의 행위가 공공의 이해관계에 관한 사실과 관련이 있고, 그 목적이 전적으로 공익을 도모하는 데 있었다고 인정되는 경우에는, 사실의 진위를 판단하여, 사실임이 입증된 때에는 이를 처벌하지 아니한다.

国家の制度改善以降、 実際のグローバル企業を 対象とした集会やデモに 適用される現実

谷 次郎 弁護士(日本・大阪弁護士会・大阪労働者弁護団)



前注：本討論の内容は、討論者個人の見解であり、所属団体や所属代理人団の見解と一致するとは限りません。

1 はじめに

私が日東電工子会社である韓国オプティカルハイテック（以下「OP」といいます）の争議に係るようになったのは、2023年11月の労働者大会に参加するために訪韓した際、大会の日の午前中にソウルの民主労総事務室で行われた、当該のOP支会と金属労組、そして、日本の労組関係者を交えた対策会議に出席したことにはじまります。その会議には、旧知の間柄であった李庸宇弁護士も参加して席を隣り合わせていましたが、その半年後に李弁護士が国会議員に当選されるとはそのときは思いませんでした。

私に与えられた討論テーマは、「国家の制度改善以降、実際のグローバル企業を対象とした集会やデモに適用される現実」（국가의 제도개선 이후 실제 글로벌 기업을 상대로 한 집회시위에 적용 현실）です。呉博士の報告にあるように、国家、すなわち日本政府は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に従い、「ビジネスと人権に関する国家行動計画」や、「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を制定していますが、世界的に見ても日本の

法制化は遅れており、ガイドラインにとどまり、努力義務化の前段階に過ぎません。
その結果、企業において、言葉としては美しい「人権方針」が定められていても、内容が必ずしも伴っているとは限らず、残念ながら、日東電工はその代表例と言わざるを得ません。

2 日東電工における人権デューディリジェンス

日東電工は、Nittoグループ全体の人権基本方針として、「人権に関わる国際規範に基づき、人権を尊重します。」「国内法令の順守はもとより、事業活動を行う国・地域における法令・規制を尊重します。」「もし国内法令や事業活動を行う国・地域における法令・規制と国際的に認められた人権とに矛盾がある場合には、国際的な人権原則を尊重できるよう努めます。」としています。

また、優先的に取り組む人権課題として、「働く人々への適切な労働条件の提供」や「結社の自由と団体交渉権の尊重」も掲げ、「労働組合の活動を尊重します。また、徹底的に話し合うことを通じて、協力して課題の解決に努めます。」とも謳います。(右の図を参照)

토론



126

타
니
지
로

3 日東電工が実際に行っていること

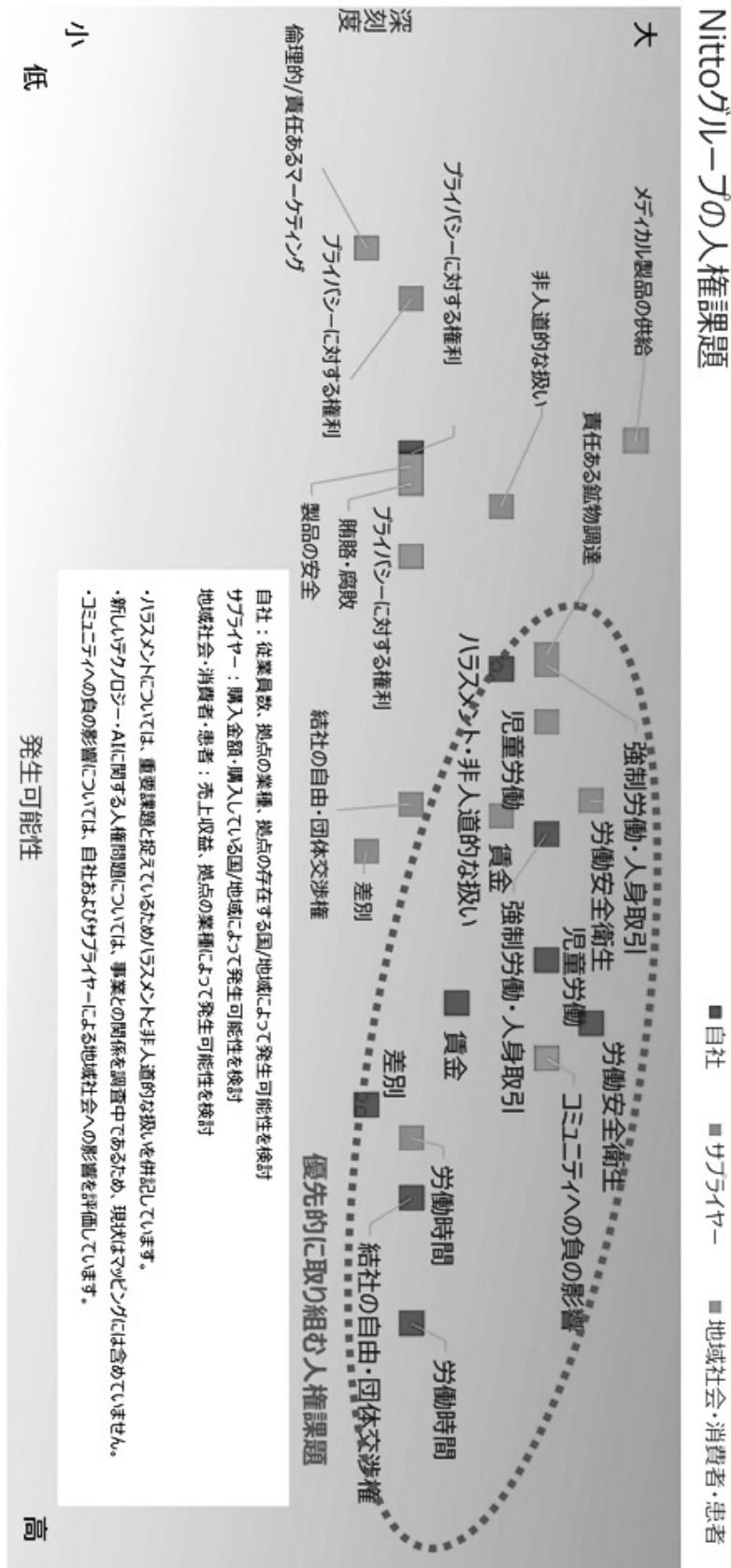
しかし、このような美しい言葉とは裏腹に、日東電工は、その子会社であるOPについて、工場火災を奇貨とした会社解散と労働者の解雇を行い、韓国国内にある別のグループ企業（韓国日東オプティカル）への雇用承継も行いません。あくまでも、日東電工とそれぞれの子会社は別の法人だということです。

このような、形式的な法人格に依拠した対応が、事業の実態とは合致せず、不当なものであることについては、朴博士の報告にあった通りです。また、日東電工の人権基本方針が、Nittoグループ全体に適用されていることから、「働く人々への適切な労働条件の提供」という方針に反しています。

そして、日東電工は、OPの労働者が日本で結成した労組との団体交渉に全く応じようとはしません。人権基本方針で、「労働組合の活動を尊重します。また、徹底的に話し合うことを通じて、協力して課題の解決に努めます。」と謳っているにもかかわらず、です。

日東電工が団体交渉に応じないという姿勢は、当然ながら社会からの批判を受けます。OP労

図1_Nittoグループの人権課題
(日東電工のウェブサイト(脚注^①)の図に基づいて討論者が翻訳作成)



① <https://www.nitto.com/jp/ja/sustainability/social/human/> (2026年9月17日アクセス)

組を支援する市民、労組は、定期的に日東電工に対して団交応諾を求める街頭宣伝を、本社前など、各地の拠点で行って来ました。

それに対して、日東電工は、O P 労組のみならず、O P 労組を支援する個人や、日本における労組結成の受け皿となったおおさかユニオンネットワークを相手取り、街宣差し止めの裁判を提起してきました。具体的には、東京地方裁判所における、日東電工社長宅付近での宣伝差止の仮処分と、大阪地裁における、日東電工事業所での宣伝差止の本訴訟が提起されています。

大阪労働者弁護団は、大阪地裁に提起された本訴訟の被告労組側代理人団を結成し、私もその一員となって日東電工と闘っています。

4 日東電工が提起する裁判は“S L A P P”というべきこと。

日東電工による裁判は、“S L A P P”というべきです。

スラップ (S L A P P) とは、1980年代以降、主にアメリカで議論が進んだ問題で、原義では、「公共参加を妨げるための戦略的訴訟 (strategic lawsuits against public participation)」を指します。その嚆矢と言われるのが、連邦最高裁のビル・ジョーンソンレストラン対全米労働委員会事件61 US 731(1983)) です。レストランのウエイトレスが、同僚と組合を作ろうとしたところ解雇されたため、全米労働関係委員会 (NLRB) に不当労働行為を理由に救済を求めるとともに、彼女たちはレストランでピケをはり、顧客にボイコットを望むリーフレットを配布するなどしたことに対して、経営者側が差止命令のほか、補償的損害賠償及び50万ドルの懲罰的損害賠償などを求めたのです。

連邦最高裁は、「そのような訴訟は、修正1条の範囲内のものではない」とした上で、「保護されている権利の行使に対して従業員に報復することを目的として、根拠のない訴訟を起訴することは禁止可能な不当労働行為であると我々は判断する」と判示しました。

S L A P P は、裁判における勝訴を目的とするものではなく、戦略的なもので、ターゲットに対する脅しにすぎません。S L A P P の効果は、提訴者が訴訟を継続することにより、争点となった公的問題に関して、市民から時間、費用及び資産を吸い上げて、精神的・肉体的に疲弊させ、市民参加に重大な脅威を与えることにあります。実際、大阪地裁における日東電工事業所での宣伝差止の裁判は、仮処分ではなく本訴訟として提起しています。そして、会社側は、何十ページにもなるような大部な書面を次々と出して、被告とされた労組や市民側は、その認否だけで膨大な労力を費やしています。勝訴、すなわち宣伝差止が真に必要なのであれば、取り急ぎ仮処分を行うのが通常ですが、日東電工はそうにはしていません。

また、S L A P P は、この概念の提唱者であるプリング (George W. Pring) 教授、キャンナン (Penelope Canan) 教授によると、「公的論争を私的紛争へ変換する」 (transform a public political disputes into private disputes) という効果があります^⑨。

この裁判にあてはめて考えると、O P 争議の本質的・社会的な問題は、日東電工が、法人格を盾にして、O P の労働者について別のグループ企業に雇用承継をしないことが正しいのか誤りなのか、という点です。しかし、裁判では、宣伝活動が企業の人格権としての名誉を毀損するため許されないのではないか、ということが問題になり、宣伝活動が日本国憲法 28 条^②で保障された団体行動権に該当するのか、であるとか、名誉毀損に関する公共の利害に関する特例（日本刑法 230 条の 2^③）に該当するのか、という点が争われています。この、論争の「変換」も、S L A P P の大きな特徴であり、日東電工による裁判を S L A P P であるということの論拠になります。

5 小括

本件では、日本における「ビジネスと人権」に関する法制化の遅れや、欧米で制定されているような反 S L A P P 法の不存在により、問題解決が進まないというのが実情であると思われます。法整備は政治の課題ですが、裁判を担当する弁護士としては、S L A P P に抵抗して、今回の討論会で得た知見の内容を裁判にも活用していきたいと考えています。

討論



129

谷
次
郎

② George W. Pring & Penelope Canan "SLAPPs Getting sued for speaking out"(1996 Temple University Press) pp28-29

③ 第二十八条 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

④ 第二百三十条第一項 公然と事実を摘示し、人の名誉を毀損した者は、その事実の有無にかかわらず、三年以下の拘禁刑又は五十万円以下の罰金に処する。

第二百三十条の二第一項 前条第一項の行為が公共の利害に関する事実に係り、かつ、その目的が専ら公益を図ることにあったと認める場合には、事実の真否を判断し、真実であることの証明があったときは、これを罰しない。

옵티칼 사건과 공급망책임법

김동현 변호사(공익인권변호사모임 희망을만드는법 변호사)



1. 들어가며

박제성 선생님의 발제는 경영과 관련한 의사결정은 기업집단에서 이루어지지만 노동자에 대한 책임은 분절된 법인격의 경계안에 머무르고 있다는 분석 하에 기업의 책임을 구성하는 방안에 대한 여러 기획을 제안하고 있습니다. 오학수 선생님의 발제는 인권존중책임의 실현과 관련한 일본 정부 및 기업의 동향을 분석하면서 일본의 법제화 상황에 대해 비판적으로 평가하고 있습니다. 두 발제는 서로 다른 접근을 취하는 듯 하지만, 결국 하나의 문제, 즉 법인격을 나누고 국경을 넘나들면서 기업활동을 하고 있는 상황 하에서 노동권은 어떻게 보호되어야 하는가라는 문제를 다루고 있다고 생각합니다.

이 문제에 대하여 여러 관점에서 토론이 진행되고 있으므로 저는 제가 소속되어 있는 기업과인권네트워크에서 전개하고 있는 ‘공급망책임법’의 측면에서 접근해보고자 합니다. 기업과인권네트워크, 영어로 Korean TransNational Corporations WATCH는 다국적기업의 인권침해 문제에 대응해온 노동시민사회단체의 연대체입니다. 저희는 현재 공급망책임법 제정운동을 전개하고 있습니다. 두 발제에서 언급된 바와 같이 유럽연합과 여러 국가에서는 기업에 공급망의 인권침해 위험을 확인하고 대응할 의무를 부과하는 입법이 이루어지고 있습니다. 저희는 이러한 법제화가 한국에서 어떠한 의미를 갖는지 검토하면서, 그 핵심이 ‘공급망실사’보다 ‘공급망책임’에 있다고 보았습니다. 이에 제정을 추진하는 법을 ‘공급망책임법’이라고 부르고 있습니다. 실사는 수단이며, 궁극적으로 달성하고자 하는 것은 공급망

에서 큰 영향력을 행사하는 기업이 그에 상응하는 책임(accountability)을 지도록 하는 것이기 때문입니다.

현재 국회에는 세 개의 법안이 발의되어 있습니다. 이전 국회 회기(21대 국회)에서 아시아 최초로 공급망책임법안이 발의되었으나 회기 만료로 폐기되었고, 이번 회기 국회의 경우 2025년 정태호의원과 박홍배의원이, 그리고 최근에는 박지혜의원이 공급망책임법안을 대표발의하였습니다. 이하에서는 정태호 의원안을 중심으로, 사건 당시 공급망책임법이 시행되고 있었다면 옵티칼 사건에 어떻게 적용될 수 있었는지 검토하겠습니다. 법이 통과되지도 않은 상황에서 이러한 가정적 질문을 던지는 이유는, 바로 공급망책임법이 두 발제가 공통적으로 제기한 질문에 대한 답이 될 수 있기 때문입니다. 니토덴코와 같은 모회사, LG디스플레이와 같은 구매기업이 어떠한 의무를 지는지, 그리고 그 의무가 노동자의 고용과 권리를 보호하는 데 어떤 변화를 가져올 수 있는지를 구체적으로 살펴보면, 공급망책임법의 가능성과 한계를 살펴보고자 합니다.

2. 옵티칼 사건에 대한 공급망책임법의 적용

가. 니토덴코의 실사 범위

공급망책임법은 적용대상 기업에 자신의 기업활동뿐 아니라 피지배회사와 공급망 기업의 활동에서 발생하는 인권·환경 문제에 관해서도 실사의무를 부과합니다. 여기서 피지배회사에는 회계상 지배·종속 관계에 있는 종속회사뿐 아니라, 기업이 사실상 사업내용을 지배하는 회사도 포함됩니다 따라서 한국 옵티칼하이테크와 한국니토옵티칼의 지분을 전부 보유하는 니토덴코에게 있어 두 회사의 활동은 피지배회사의 활동으로서 실사 범위에 포함됩니다.

다음으로, 실사의 대상이 되는 기업 활동은 기업의 설립 목적을 달성하기 위하여 국내외에서 계속적·반복적으로 행하는 행위와 이에 부수되는 행위를 이릅니다. 따라서 생산시설의 운영뿐 아니라 생산이전, 사업축소, 청산 및 그에 수반되는 고용상 결정도 실사의 대상이 될 수 있습니다. 본 사안을 적용해보면, 화재가 발생한 구미공장 내부의 문제만이 아니라, 화재 이후 생산이 어느 계열사로 이전되었는지, 그 과정에서 기존 노동자의 고용은 어떻게 처리되었는지, 대체생산을 담당한 회사의 채용과 기존 노동자의 고용유지 가능성이 함께 검토되었는지 여부 모두가 실사 대상이 됩니다.



나. 니토덴코의 실사 내용

공급망책임법 제11조 제1항은 기업 자신이나 피지배회사의 활동에서 발생하는 부정적 영향에 대하여 예방, 기업활동의 변경·중단, 재발방지 및 피해회복을 위한 조치를 요구합니다. 본 사안에 적용하여 본다면, 니토덴코는 한국옵티칼 구미공장에 화재가 발생한 뒤 한국니토옵티칼 등에서 대체생산이 이루어진 과정에서 발생할 수 있는 노동권 침해를 확인하고 대응해야 합니다. 공급망책임법은 실사 과정에서 이해관계자의 의견을 지속적으로 청취하도록 하고, 정당한 이유 없이 특정 이해관계자를 배제하지 못하도록 하고, 실사에 관한 정보의 공개를 청구할 수 있도록 하므로(제15조, 제16조), 만약 니토덴코가 내부적으로 결정을 마친 뒤 노동자에게 통보하는 데 그쳤다면, 니토덴코는 이러한 의무를 충분히 이행했다고 보기 어려울 것입니다.

다. 니토덴코의 실사의무 위반에 대한 제재



132

김민준
연

공급망책임법상 제재를 먼저 보면, 의무 이행을 확보하기 위한 시정명령과 손해배상, 형사처벌 등의 수단을 두고 있습니다. 노동자와 노동조합은 법안이 정한 고충처리 절차를 이용하고, 제26조에 따라 위원회에 이의를 제기할 수 있습니다. 위원회는 조사 결과에 따라 제30조의 시정명령을 할 수 있으며, 그 내용에는 실사의 실시와 정보 공개뿐 아니라 피해회복 및 부정적 영향의 예방을 위한 조치도 포함됩니다.

따라서 본 사안에서 니토덴코가 실사의무를 위반하였다면, 상술한 이의제기절차에 따라 시정명령이 발하여 지고, 시정명령을 이행하지 않는 경우에는 민사상 손해배상(제39조), 및 형사처벌(제40조)도 문제 됩니다.

라. 구매기업인 LG디스플레이의 인권존중책임의 내용

본 토론회의 초점이 니토덴코에 있지만, 구매기업인 LG디스플레이의 인권존중책임에 대해서도 살펴볼 필요가 있습니다. 공급망책임법은 공급망을 지배하는 모회사뿐 아니라 구매와 거래를 통하여 영향력을 행사하는 기업에도 의무를 부과하기 때문입니다. 공급망책임법에 따르면 LG디스플레이는 한국옵티칼을 비롯한 관련 공급자의 활동에서 발생하는 인권침해 위험을 실사해야 합니다. 특히 공급망책임법상 실사의 범위는 직접 공급자뿐 아니라 간접 공급자도 포함하므로, 실제 생산회사와 직접 계약을 체결하지 않았다는 사정만으로 실사의무가 배제되지는 않습니다. 공급망책임법 제11조 제2항은 공급망에서 부정적 영향이 확인되면 관련 기업에 그 사실을 알리고 대책을 요청하며, 적절한 협력·지원과 가용한 영향력의 활용 등을 통하여 대응하도록 합니다. 따라서 구매기업은 생산과 납품이 계속되는지를 확인하는 것과 함께, 생산이전 과정에서 노동자의 권리가 어떻게 보호되는지도 살펴야 합니다.

3. 니토덴코에 대한 법 적용과 아시아 지역의 입법운동 연대의 필요성

이상의 논의는 니토덴코가 공급망책임법의 적용대상이라는 가정에 기초합니다. 그러나 공급망책임법 안은 국내에 영업소를 설치한 외국회사 중 일정한 규모 요건을 충족하는 기업을 적용대상으로 규정하고 있습니다. 국내 자회사만을 둔 외국 모회사에 대한 직접 적용을 명시하고 있지는 않으므로, 니토덴코가 적용대상에 해당하는지는 별도의 검토가 필요합니다. 반면 EU 기업 지속가능성 실사지침(CSDDD)은 일정한 역내 매출 요건을 충족하는 외국 모회사에도 실사의무를 부과할 수 있도록 합니다. 이러한 접근을 참고하여, 국회에서도 국내 자회사를 통해 사업을 영위하는 해외 모회사에 공급망에 대한 책임을 부과할 수 있도록 적용대상과 요건을 구체화하는 이른바 '외투기업 공급망실사법'을 논의할 필요가 있다고 생각합니다.

나아가 한국뿐 아니라 일본에서도 공급망책임법을 제정하여 양국의 법이 서로 보완하도록 해야 합니다. 이는 기업이 본사와 생산시설을 어디에 두었는지에 따라 책임을 달리 부담하지 않도록 '공정한 경쟁의 장'을 만드는 일이기도 합니다. 옹티칼 사건에 대한 공동 대응을 넘어 아시아 각국에서 공급망책임법의 제정을 함께 추진하는 연대가 필요합니다.

4. 마치며

끝으로, 김용균 노동자가 중대재해처벌법 제정의 계기가, 오요안나 아나운서가 직장 내 괴롭힘으로부터 보호받지 못하는 사람들을 위한 근로기준법 개정 논의의 계기가 되는 현실이 가슴 아픕니다. 누군가가 목숨을 잃거나 오랜 시간 고통을 견딘 뒤에야 그동안 법이 보호하지 못했던 사람들과 책임의 공백이 드러나기 때문입니다. 이러한 사건이 입법 운동의 출발점이 된다는 사실을 말할 때 그 변화에 앞서 당사자들이 감당해야 했던 고통의 무게를 생각하게 됩니다.

옹티칼 노동자들의 싸움 역시 다국적 기업집단의 책임과 국경을 넘는 공급망의 문제를 드러내고 있습니다. 이 싸움이 한국과 일본의 법을 바꾸는 계기가 되기를 바랍니다. 그러나 법 개선이라는 의미만으로 지금 노동자들이 겪는 고통을 설명하거나 위로할 수는 없을 것입니다. 앞으로 같은 피해가 반복되지 않도록 법을 만드는 일과, 지금 싸우고 있는 노동자들의 권리를 회복하는 일은 함께 이루어져야 합니다.



オプティカル事件と サプライチェーン責任法

金東賢 弁護士(公益人権弁護士の会「希望をつくる法」)



1.はじめに

朴濟晟（パク・チェソン）先生のご報告は、経営に関する意思決定が企業グループ全体で行われる一方、労働者に対する責任は分断された法人格の枠内にとどまっているという分析に基づき、企業の責任を構成するためのさまざまな構想を提示しています。吳学殊（オ・ハクス）先生のご報告は、人権尊重責任の実現に関する日本政府および企業の動向を分析し、日本における法制化の状況を批判的に評価しています。両報告は異なるアプローチをとっているように見えますが、結局のところ、法人格を分け、国境を越えて企業活動を展開する状況において、労働者の権利はいかに保護されるべきかという、共通の問題を扱っていると考えます。

この問題については、さまざまな観点から議論が行われていますので、私は、自らが参加する「企業と人権ネットワーク」が制定運動を進めている「サプライチェーン責任法」の観点から検討したいと思います。企業と人権ネットワーク、英語名 Korean TransNational Corporations WATCH は、多国籍企業による人権侵害の問題に取り組んできた労働・市民社会団体の連帯組織です。私たちは現在、サプライチェーン責任法の制定運動を展開しています。両報告でも言及されたように、欧州連合（EU）や各国では、サプライチェーンにおける人権侵害のリスクを特定し、これに対応する義務を企業に課す立法が進められています。私たちは、こうした法制化が韓

国においてどのような意味を持つのかを検討するなかで、その核心は「サプライチェーンにおけるデュー・ディリジェンス」よりも「サプライチェーンにおける責任」にあると考えました。そのため、制定を目指す法律を「サプライチェーン責任法」と呼んでいます。デュー・ディリジェンスは手段であり、究極的な目的は、サプライチェーンにおいて大きな影響力を行使する企業に、それに見合った責任（accountability）を負わせることにあるからです。

現在、韓国の国会には三つの法案が提出されています。前の第21代国会では、アジアで初めてサプライチェーン責任法案が提出されましたが、国会議員の任期満了に伴い廃案となりました。今の国会では、2025年に鄭泰浩（チョン・テホ）議員と朴洪培（パク・ホンベ）議員が、そして最近では朴志恵（パク・ジヘ）議員が、それぞれサプライチェーン責任法案を代表発議しています。以下では、鄭泰浩議員案を中心に、事件当時にサプライチェーン責任法が施行されていたならば、オプティカル事件にどのように適用できたのかを検討します。まだ法律が成立していない段階でこのような仮定の問いを立てるのは、サプライチェーン責任法が、両報告に共通する問いへの答えとなり得るからです。日東電工のような親会社や、LGディスプレイのような購買企業がどのような義務を負うのか、そしてその義務が労働者の雇用と権利の保護にどのような変化をもたらし得るのかを具体的に検討し、サプライチェーン責任法の可能性と限界を考えたいと思います。



2. オプティカル事件へのサプライチェーン責任法の適用

ア. 日東電工のデュー・ディリジェンスの範囲

サプライチェーン責任法案は、適用対象となる企業に対し、自らの企業活動だけでなく、被支配会社およびサプライチェーン上の企業の活動によって生じる人権・環境問題についても、デュー・ディリジェンス義務を課しています。ここでいう被支配会社には、会計上の支配・従属関係にある子会社だけでなく、企業が事実上その事業内容を支配する会社も含まれます。したがって、韓国オプティカルハイテックと韓国日東オプティカルの全株式を保有する日東電工にとって、両社の活動は、被支配会社の活動としてデュー・ディリジェンスの範囲に含まれます。

また、デュー・ディリジェンスの対象となる企業活動とは、企業の設立目的を達成するために国内外で継続的・反復的に行う行為と、これに付随する行為を指します。したがって、生産施設の運営だけでなく、生産移転、事業縮小、清算およびそれらに伴う雇用に関する決定も、デュー・ディリジェンスの対象となり得ます。本件に当てはめれば、火災が発生した亀尾（クミ）工場内

部の問題だけでなく、火災後に生産がどのグループ会社に移転されたのか、その過程で従来の労働者の雇用がどのように扱われたのか、代替生産を担った会社の採用と従来の労働者の雇用維持の可能性が併せて検討されたのかといった点も、すべてデュー・ディリジェンスの対象となります。

イ.日東電工のデュー・ディリジェンスの内容

サプライチェーン責任法案第11条第1項は、企業自身または被支配会社の活動によって生じる負の影響について、その予防、企業活動の変更・中止、再発防止および被害回復のための措置を求めています。本件に当てはめれば、日東電工は、韓国オプティカルの亀尾工場で火災が発生した後、韓国日東オプティカルなどで代替生産が行われる過程において生じ得る労働者の権利侵害を特定し、対応しなければなりません。サプライチェーン責任法案は、デュー・ディリジェンスの過程でステークホルダーの意見を継続的に聴取することを求め、正当な理由なく特定のステークホルダーを排除することを禁じるとともに、デュー・ディリジェンスに関する情報の開示を請求できるようにしています（第15条、第16条）。したがって、日東電工が内部で意思決定を終えた後に労働者へ通知するだけにとどまっていたならば、これらの義務を十分に履行したとは言い難いでしょう。

토론



136

지속가능
경영

ウ.日東電工のデュー・ディリジェンス義務違反に対する制裁

サプライチェーン責任法案に定められた制裁等を見ると、義務の履行を確保するため、是正命令、損害賠償、刑事処罰などの手段が設けられています。労働者および労働組合は、法案に定める苦情処理手続を利用するとともに、第26条に基づいて委員会に異議を申し立てることができます。委員会は、調査結果に応じて第30条に基づく是正命令を出すことができ、その内容には、デュー・ディリジェンスの実施および情報開示だけでなく、被害回復や負の影響の予防のための措置も含まれます。

したがって、本件において日東電工がデュー・ディリジェンス義務に違反した場合には、上述の異議申立手続を通じて是正命令が出され、その是正命令に従わない場合には、民事上の損害賠償（第39条）および刑事処罰（第40条）も問題となります。

エ.購買企業であるLGディスプレイの人権尊重責任の内容

本討論会の焦点は日東電工にあります。購買企業であるLGディスプレイの人権尊重責任についても検討する必要があります。サプライチェーン責任法案は、サプライチェーンを支配する親会社だけでなく、購買や取引を通じて影響力を行使する企業にも義務を課しているからです。サプライチェーン責任法案によれば、LGディスプレイは、韓国オプティカルをはじめとする関連サプライヤーの活動において生じる人権侵害のリスクについて、デュー・ディリジェンスを実施しなければなりません。とりわけ、同法案におけるデュー・ディリジェンスの範囲には、直接のサプライヤーだけでなく間接的なサプライヤーも含まれるため、実際の生産会社と直接契約を締結していないという事情だけで、デュー・ディリジェンス義務が排除されるわけではありません。サプライチェーン責任法案第11条第2項は、サプライチェーンにおいて負の影響が確認された場合、関連企業にその事実を通知して対策を要請し、適切な協力・支援や行使可能な影響力の活用などを通じて対応することを求めています。したがって、購買企業は、生産と納品が継続されているかを確認するだけでなく、生産移転の過程で労働者の権利がどのように保護されているのかについても目を向けなければなりません。

討論



137

金
東
賢

3. 日東電工への法適用とアジア地域における立法運動の連帯の必要性

本討論会の焦点は日東電工にあります。購買企業であるLGディスプレイの人権尊重責任についても検討する必要があります。サプライチェーン責任法案は、サプライチェーンを支配する親会社だけでなく、購買や取引を通じて影響力を行使する企業にも義務を課しているからです。サプライチェーン責任法案によれば、LGディスプレイは、韓国オプティカルをはじめとする関連サプライヤーの活動において生じる人権侵害のリスクについて、デュー・ディリジェンスを実施しなければなりません。とりわけ、同法案におけるデュー・ディリジェンスの範囲には、直接のサプライヤーだけでなく間接的なサプライヤーも含まれるため、実際の生産会社と直接契約を締結していないという事情だけで、デュー・ディリジェンス義務が排除されるわけではありません。サプライチェーン責任法案第11条第2項は、サプライチェーンにおいて負の影響が確認された場合、関連企業にその事実を通知して対策を要請し、適切な協力・支援や行使可能な影響力の活用などを通じて対応することを求めています。したがって、購買企業は、生産と納品が継続されているかを確認するだけでなく、生産移転の過程で労働者の権利がどのように保護されているのかについても目を向けなければなりません。

4. おわりに

最後に、金容均（キム・ヨンギョン）さんの死を受けて重大災害処罰法の制定が進み、呉要安娜（オ・ヨアンナ）さんの死を受けて、職場におけるハラスメントから保護されていない人々のための勤労基準法改正が議論されるという現実、胸が痛みます。誰かが命を失い、あるいは長い間苦痛に耐えた後になって初めて、それまで法が保護してこなかった人々の存在と、責任の空白が明らかになるからです。こうした事件が立法運動の出発点になるという事実を語るとき、その変化に先立って当事者が背負わなければならなかった苦痛の重さを考えずにはいられません。

オプティカルの労働者たちの闘いもまた、多国籍企業グループの責任と、国境を越えるサプライチェーンの問題を浮き彫りにしています。この闘いが、韓国と日本の法律を変える契機となることを願っています。しかし、法制度の改善という意義だけで、今、労働者たちが経験している苦痛を説明したり、慰めたりすることはできないでしょう。今後、同じ被害が繰り返されないように法律をつくることと、今闘っている労働者たちの権利を回復することは、共に進められなければなりません。

토론



138

김영민

討論



139

金東賢

외국인투자기업의 지속가능한 투자환경과 노동권 보호에 관한 입법·정책적 검토와 과제 글로벌 기업의 사업 철수와 기업집단의 책임을 중심으로

김수정 조사관(입법조사처 산업자원농수산과)



1. 글로벌 기업의 책임과 노동권 보호 논의의 의의

- 글로벌 기업의 해외진출은 투자 유치국의 생산시설 확충과 고용창출, 기술이전 및 산업생태계 형성에 기여할 수 있으나, 사업재편과 철수 과정에서는 국내 산업기반과 근로관계의 지속성에 영향을 미칠 수 있음^①
 - 글로벌 기업은 개별 법인을 중심으로 사업활동을 수행하면서도, 생산물량 배분, 투자계획, 사업장 통폐합 등 주요 경영상 의사결정을 기업집단 차원에서 수립·집행하는 경우가 있음
 - ▶ 법률상 독립된 국내 자회사가 근로계약의 직접적인 당사자인 반면, 생산시설의 이전이나 사업 철수 등에 관한 결정은 해외 모기업 또는 기업집단 차원에서 이루어질 수 있음
 - ▶ 이 경우 근로계약상 사용자와 실질적인 의사결정 주체가 일치하지 않아 고용책임과 노동권 보호의 범위를 둘러싼 법적 쟁점이 발생하게 됨^②
- 글로벌 기업의 책임에 관한 국제적 논의 역시 개별 법인의 법적 책임을 넘어, 기업집단과 글로벌 공급망 전체의 사업활동에서 발생하는 인권 위험을 관리하는 방향으로 확장되고 있음

① OECD, FDI Qualities Policy Toolkit, OECD Publishing, 2022, Chapters 2-3.; 참고로 OECD는 외국인직접투자가 투자 유치국의 생산성과 혁신, 고용 및 숙련 형성에 미치는 영향을 분석하고, 투자정책과 관련 정책의 연계 필요성을 제시하고 있음

② 박제성, 「기업집단과 사용자책임」, 글로벌 기업의 해외진출과 노동자의 권리 토론회 발제자료, 2026, pp.1-2.

- 2023년 개정된 OECD 「다국적기업 기업책임경영 가이드라인」은 인권과 노동권을 비롯하여 환경, 정보공개, 기술, 공급망 실사 등을 포괄하는 기업책임경영의 국제적 기준을 제시하고 있음^③
- ▶ 특히 기업의 인권존중 책임은 인권침해 발생 이후의 사법적 구제뿐 아니라 사업활동에서 발생할 수 있는 위험의 식별과 예방, 이해관계자와의 협의 및 피해구제를 포함하는 개념으로 발전하고 있음^④
- 이에 글로벌 기업의 사업재편과 철수에 따른 노동권 문제는 개별 사업장의 해고 문제에 한정하기보다, **기업집단의 의사결정 구조와 국내 산업활동의 연속성을 함께 고려하여 검토할 필요가 있다고 판단됨**
- 이러한 관점에서 **외국인투자기업의 사업 철수에 관한 논의는 산업정책과 노동법제라는 두 가지 측면에서 접근할 수 있음**(<표 1> 참조)
 - ▶ **산업 정책적 측면**에서는 외국인투자 유치와 지원, 국내 생산기반 유지 및 투자 이후의 사후관리체계가 기업의 사업재편과 어떠한 관계를 형성하고 있는지 검토할 수 있음
 - ▶ **노동법적 측면**에서는 기업집단의 경영상 의사결정 구조와 근로계약상 사용자책임, 사업의 실질적 동일성 및 고용승계에 관한 법적 쟁점을 살펴볼 수 있음
- : 이는 기업의 경영상 자율성, 노동자의 권리 및 국내 산업기반의 지속가능성이라는 정책목표가 어떠한 제도적 관계를 형성하고 있는지 검토하는 데 의미가 있음

표1_ 외국인투자기업의 사업단계별 산업정책 및 노동법적 검토 쟁점

구분	산업 정책적 관점	노동법적 관점
투자 유치·진입	국내 생산시설 확충, 기술이전 및 고용창출 등 투자 효과	근로관계의 형성과 근로조건 설정
사업 운영	국내 생산기반 유지, 산업생태계 형성 및 투자 이후 관리	근로조건에 관한 결정권과 기업집단의 사용자책임
사업재편·철수	생산기능의 이전, 국내 산업·고용 영향 및 공적 지원의 사후관리	해고의 정당성, 사업의 동일성 및 고용승계

자료: OECD, FDI Qualities Policy Toolkit, 2022; OECD, OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct, 2023; 박제성, 앞의 글. 등을 참고하여 저자 작성.

③ OECD, OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct, OECD Publishing, 2023, pp.15-20.; OECD 다국적기업 가이드라인의 일반정책, 인권, 고용 및 노사관계 등에 관한 권고사항을 근거로 함

④ United Nations Human Rights Office of the High Commissioner, Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework, United Nations, 2011, Principles 13, 17-22.

2. 주요 검토사항 및 시사점

가. 외국인투자기업의 사업 철수와 국내 산업활동의 연속성

- 외국인투자기업의 사업 철수는 개별 법인의 폐업 여부뿐 아니라 국내 생산기능과 산업적 부가가치가 기업집단 내에서 어떠한 방식으로 재배치되는지 함께 살펴볼 필요가 있음
 - 글로벌 기업은 생산비용과 시장환경, 공급망 전략 등에 따라 생산시설을 재배치할 수 있고, 특정 법인의 사업 종료와 다른 계열사의 생산 확대가 동시에 발생할 수 있음
 - ▶ 이 경우, 개별 법인 단위로는 사업이 종료되더라도 기업집단 전체의 생산활동은 계속될 수 있으므로, 생산활동의 연속성과 사업의 법적 동일성은 구분하여 판단할 필요가 있음
 - ※발제에서 언급된 한국옵티칼하이테크 사례에서도 폐업한 국내 자회사와 다른 국내 계열사 사이의 사업적 연계 및 생산활동의 계속 여부를 중심으로, 복수의 법인을 하나의 사업으로 볼 수 있는지와 고용 승계가 인정될 수 있는지가 쟁점으로 제기되고 있음^⑤
- 외국인투자 정책에서도 기업집단의 사업재편 구조를 고려하여 국내 투자와 고용에 미치는 영향을 파악할 수 있는지 검토할 여지가 있음
 - 현행 「외국인투자 촉진법」 제14조의2(외국인투자자에 대한 현금지원)는 현금지원 여부를 판단할 때 기술 이전 효과와 고용창출 규모 등을 고려하고, 현금지원계약상의 의무 불이행이나 계약기간 중 폐업 등 일정한 사유가 발생한 경우 지원금의 취소·철회·감액 또는 환수를 규정하고 있음^⑥
 - ▶ 따라서 외투기업의 사업 철수와 공적 지원의 책임성을 논의할 때에는 기존 지원계약에 어떠한 의무가 설정되어 있는지, 사업재편이 당초 계획한 생산·고용 효과와 계약상 의무 이행에 어떠한 영향을 미치는지 확인할 필요가 있음
 - ▶ 다만, 기업의 경영상 판단에 따른 사업재편과 공적 지원에 수반되는 계약상 책임은 구분하여 접근할 필요가 있음

토론



142

김수정

표2_ 외국인투자기업의 사업재편에 따른 주요 검토사항

자료: 저자 작성.

구분	주요 확인사항	검토 쟁점
개별 법인의 사업 종료	국내 법인의 폐업 및 생산시설 운영 종료 여부	개별 법인의 폐업과 기업집단 전체의 사업 철수 구분
기업집단 내 생산기능 재배치	다른 계열사의 생산활동 지속 및 생산기능 이전 여부	국내 산업활동의 연속성과 사업의 법적 동일성 구분
외국인투자 지원의 사후관리	현금지원계약상 사업 유지·고용 관련 의무 및 이행 여부	사업재편이 당초 투자·고용 효과와 계약상 의무에 미치는 영향

⑤ 박제성, 앞의 글, pp.8-9.

⑥ 「외국인투자 촉진법」 제14조의2제1항·제5항 및 같은 법 시행령 제20조의4제1항.

나. 기업집단의 실질적 지배력과 노동법상 사용자책임

- 기업집단의 노동법상 책임은 법인격의 '독립성 자체'를 부정할 것인지보다, 개별 노동법규의 목적에 따라 '책임의 주체와 범위를 어떻게 판단할 것인지'가 핵심이라고 판단됨
- 대법원은 2006. 9. 22. 선고 2005다30580 판결에서 두 법인의 경영상황이 하나의 기업으로 볼 수 있을 정도로 밀접한 경우 긴박한 경영상 필요를 종합적으로 판단할 수 있다고 판시하였고, 2024. 10. 25. 선고 2023두57876 판결에서는 별개의 법인격을 가진 기업조직이라도 실질적으로 동일한 경제적·사회적 활동단위로 볼 특별한 사정이 있다면 하나의 사업 또는 사업장으로 판단할 수 있다고 판시함^⑦
- ▶ 이에 기업집단 내 인사·노무관리의 통합 정도, 생산 및 재무·회계 운영의 독립성, 인적·물적 자원의 교류 등이 구체적인 판단요소로 고려될 수 있음
- 2026년 3월 10일부터 시행된 개정 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 '노동조합법')은 근로계약의 직접적인 당사자가 아닌 주체의 사용자성을 판단할 수 있는 명시적인 법적 근거를 마련하였다는 점에서 주목할 필요가 있음
- 개정 노동조합법 제2조(정의)제2호^⑧는 근로조건을 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자를 그 범위에서 사용자로 볼 수 있도록 규정하고 있고, 제2조제5호^⑨는 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정을 노동쟁의의 대상으로 포함하고 있음^⑩
- ▶ 글로벌 기업에서도 해외 모기업이나 다른 계열사가 국내 근로자의 근로조건에 관한 결정권을 행사하는 경우, 해당 주체의 실질적·구체적 지배력을 중심으로 사용자성을 검토할 수 있음
- ▶ 다만, 노동조합법상 사용자성이 인정되더라도 「근로기준법」상 해고 책임이나 다른 법인의 고용승계의 무까지 당연히 발생하는 것은 아니므로, 각 법률의 규율 목적과 책임의 내용을 구분하여 판단할 필요가 있음

⑦ 대법원 2006.9.22. 선고 2005다30580 판결.

⑧ 2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. 이 경우 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.

⑨ 5. “노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 “노동관계 당사자”라 한다)간에 임금·근로시간·복지·해고·근로자의 지위 기타 대우 등 근로조건에 관한 사업경영상의 결정에 관한 주장의 불일치 및 제92조제2호가목부터 라목까지의 사항에 관한 사용자의 명백한 단체협약 위반으로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.

⑩ 대법원 2024.10.25. 선고 2023두57876 판결.

다. 사업재편에 따른 고용승계와 근로관계의 연속성

- 글로벌 기업의 사업재편 과정에서 생산활동은 계속되지만 특정 법인의 근로관계가 종료되는 경우에는, 사업의 실질적인 이전 여부와 고용승계의 법적 효과를 검토할 필요가 있음
 - 현행 「근로기준법」 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한)는 경영상 이유에 의한 해고에 대하여 긴박한 경영상의 필요와 해고회피 노력 등을 규정하고 있고, 제25조(우선 재고용 등)는 일정한 요건하에 해고 근로자에 대한 우선 재고용의무를 규정하고 있음
 - ▶ 다만, 우선 재고용의무는 경영상 이유로 해고한 사용자가 일정 기간 내 같은 업무의 근로자를 채용하려는 경우를 전제로 하므로, 다른 계열사의 채용까지 당연히 포괄하는 것은 아님
- 기업집단 내 사업재편에 따른 고용책임을 논의할 때에는 사업이전의 인정 여부와 그에 따른 법적 효과를 구분하여 검토할 수 있음
 - 유럽사법재판소의 2002년 Temco 사건은 사업의 이전 주체 사이에 직접적인 계약관계가 존재하지 않더라도 계약관계망을 통해 사업이전이 인정될 수 있다는 법적 접근을 제시함^⑩
 - ▶ 이는 기업집단의 사업이전이 개별 법인 간의 직접적인 계약관계만으로 파악되지 않을 수 있음을 보여주나, 국내에서 고용승계 여부를 판단할 때에는 현행 영업양도 법리와 관련 판례를 함께 고려해야 함
 - ▶ 이에 기업집단 내 사업이전의 인정요건, 고용승계의 범위 및 고용승계에서 제외된 근로자의 법적 지위 등이 입법적으로 검토할 수 있는 쟁점이 됨

토론



144

김수정

라. 글로벌 기업의 인권실사와 해외 모기업의 책임

- 글로벌 기업의 책임을 검토하는 또 다른 접근은, 해외 모기업이 국내 자회사의 노동권 침해를 예방하기 위하여 어떠한 관리·감독의무를 부담하는지 살펴보는 것임
 - 노동법상 사용자책임이 특정 근로관계에서 **책임의 주체**를 판단하는 문제라면, 인권실사는 기업집단의 사업활동에서 발생할 수 있는 **인권 위험을 사전에 파악하고 대응하는 관리체계**에 관한 문제임
- 대표적으로 일본은 글로벌 공급망에서의 인권존중을 기업의 경영활동에 반영하도록 유도하고 있고, 최근 해외 입법례에서는 모기업의 인권실사 의무와 법적 책임에 관한 논의가 구체화되고 있음
 - 일본 정부는 2025년 12월 「기업과 인권에 관한 행동계획」을 개정하여 인권실사 도입 촉진 등을 정책 과제로 제시하였으며, JETRO의 2025년 조사에서는 해외진출 일본계 기업의 인권실사 실시 비율이 30.8%로 나타남^⑪

⑩ Court of Justice of the European Union, Temco Service Industries SA v Samir Imzilyen and Others, Case C-51/00, Judgment of 24 January 2002, ECLI:EU:C:2002:48.

⑪ 日本政府, 「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」, 2022.9.; Ministry of Foreign Affairs of Japan, “Revision of Japan’s National Action Plan on Business and Human Rights”, 2025.12.24.

⑫ Tribunal judiciaire de Paris, 12 mars 2026, RG n° 22/04017; Tribunal judiciaire de Paris, “Jugement du 12 mars 2026 dans l’affaire dite « Yves Rocher »”, Communiqué de presse, 2026.3.12.

- 프랑스 파리지방법원은 2026년 3월 이브로셰 사건에서 해외 자회사의 노동권 침해와 관련하여 모기업의 실천감독의무 위반에 따른 손해배상책임을 일부 인정하였으며, EU는 같은 해 2월 기업 지속가능성 실사지침을 개정하여 적용 범위를 조정함^⑨
- ▶ 이러한 사례는 글로벌 기업의 인권준중 책임이 자회사에 대한 소유·지배관계뿐 아니라 모기업의 구체적인 의무와 이행 여부를 중심으로 논의되고 있음을 보여주고, 향후 국내 법제에의 적용 가능성을 검토하는 과정에서 책임의 범위와 기업의 이행 부담 등을 살펴보는 데 참고할 수 있음

3. 향후 입법·정책 검토과제

- 첫째, 외국인투자 지원제도의 사후관리와 관련하여 기업의 사업재편이 국내 산업·고용에 미치는 영향을 보다 종합적으로 살펴볼 필요가 있음
- 현행 「외국인투자 촉진법」은 현금지원 여부를 판단할 때 고용창출 규모와 기술이전 효과 등을 고려하도록 하고 있고, 계약상 의무 불이행이나 계약기간 중 폐업 등에 따른 지원금 환수 근거를 마련하고 있음^⑩
- ▶ 따라서 외투기업의 사업 철수에 따른 문제를 검토할 때에는 새로운 규제 도입에 앞서 기존 현금지원계약의 고용·사업 유지 관련 의무와 사후관리체계가 실제로 어떻게 운영되고 있는지 살펴볼 필요가 있음

제14조의2(외국인투자에 대한 현금지원) ① 국가와 지방자치단체는 외국인이 대통령령으로 정하는 외국인투자비율 이상으로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 외국인투자를 하는 경우에는 외국인투자의 고도 기술수반여부 및 기술이전효과, 고용창출규모, 국내투자와의 중복여부, 입지지역의 적정성 등을 고려하여 그 외국인에게 공장시설의 신설·증설, 연구개발 등 대통령령으로 정하는 용도에 필요한 자금을 현금으로 지원할 수 있다. <개정 2010. 4. 5., 2015. 1. 28., 2019. 12. 31., 2020. 2. 4., 2023. 6. 13.>

⑤ 국가와 지방자치단체는 제1항에 따른 현금지원을 신청인이 허위 또는 부당한 방법으로 신청하는 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생하는 경우에는 외국인투자위원회의 심의를 거쳐 그 지원을 취소·철회하거나 지원금을 감액 또는 환수하여야 한다. <신설 2020. 2. 4.> [전문개정 2009. 1. 30.]

제20조의4(외국인투자에 대한 현금지원의 취소·철회·감액·환수 등) ① 법 제14조의2제5항에서 “신청인이 허위 또는 부당한 방법으로 신청하는 등 대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 신청인이 허위 또는 부당한 방법으로 자금을 신청한 경우
 2. 현금지원계약상의 의무를 이행하지 않은 경우
 3. 계약기간 중 투자 대상 법인·기업의 부도 또는 폐업 등으로 해당 사업을 더 이상 할 수 없는 경우
- ② 신청인에 대한 현금지원의 취소·철회·감액·환수 등의 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 산업통상부장관이 외국인투자위원회의 심의를 거쳐 정한 후 고시한다. <개정 2025. 10. 1.> [본조신설 2020. 8. 5.]

⑨ 「외국인투자 촉진법」 제14조의2제1항·제5항 및 같은 법 시행령 제20조의4제1항 등



- 이를 토대로 외투기업의 사업 축소·철수에 따른 국내 생산기능과 고용구조의 변화를 사후관리 과정에서 파악할 수 있도록 정보제공 및 관계기관 간 협의절차를 구체화하는 방안도 검토해 볼 수 있을 것임
 - ▶다만, 이러한 방안은 기업의 일반적인 경영상 판단에 따른 사업재편과 공적 지원에 수반되는 계약상 책임을 구분하고, 기업의 영업비밀 및 경영상 자율성에 미치는 영향 등을 종합적으로 고려하여 신중하게 접근해야 함
- 둘째, 개정 노동조합법 시행에 따른 기업집단의 사용자책임과 사업재편 과정에서의 고용승계 문제를 구분하여 검토할 필요가 있음
 - 2026년 3월 10일부터 시행된 개정 노동조합법은 근로조건에 관한 실질적·구체적 지배력을 기준으로 사용자성을 판단할 수 있는 근거를 마련하였다는 점에서, 글로벌 기업의 사업재편 과정에서 해당 법리의 적용 가능성을 살펴볼 수 있음^⑯
 - ▶다만 노동조합법상 사용자성과 「근로기준법」상 해고책임 및 고용승계는 구별되는 법적 문제이므로, 기업집단의 실질적인 사업 운영구조와 개별 법률의 규율 목적을 고려하여 신중하게 접근할 필요가 있음
- 셋째, 외국인투자기업의 사업재편에 따른 산업·고용 영향을 종합적으로 파악할 수 있도록 산업정책과 노동정책 간 연계 가능성을 검토해 볼 수 있음
 - 외투기업의 생산시설 폐쇄나 사업 축소는 개별 근로관계의 종료뿐 아니라 국내 협력기업의 생산활동과 지역 산업기반에도 영향을 미칠 수 있으므로, 산업정책과 고용정책을 연계하여 살펴볼 여지가 있음
 - ▶외국인투자기업의 사업재편 관련 정보와 국내 생산시설의 운영 현황, 고용조정 규모 등을 관계기관이 어떠한 방식으로 파악하고 공유할 수 있는지 검토할 수 있음
 - 특히 사업 철수 이후 다른 계열사나 기업으로 생산기능이 이전되는 경우에는 고용승계에 관한 법적 판단과 별개로 근로자의 전환배치와 재취업, 직업훈련 등 고용안정 지원수단의 활용 가능성도 함께 살펴 볼 수 있다고 판단됨(「근로기준법」 제25조제2항)
 - ▶이러한 접근은 기업의 사업 철수를 일률적으로 제한하기보다는 사업재편에 따른 산업·고용 영향을 파악하고, 기존 정책수단 간 연계 가능성을 모색한다는 점에서 검토의 의미가 있을 것임
- 종합하면 글로벌 기업의 책임에 관한 논의는 기업의 경영상 의사결정과 법적 책임의 관계를 개별 사업장뿐 아니라 기업집단과 산업생태계의 차원에서 함께 살펴보는 계기가 될 수 있음
 - 외국인투자기업의 사업재편은 법인격의 독립성, 기업집단의 경영상 일체성, 노동법상 사용자책임 및 인권실사 의무가 복합적으로 작용하는 사안임
 - ▶따라서, 향후 입법적 논의에서도 현행 법제가 이미 규율하고 있는 사항과 기업집단의 사업구조 변화에 따라 새롭게 검토할 사항을 구분하고, 외국인투자 정책과 노동권 보호체계 사이의 제도적 연계 가능성을 보다 종합적으로 살펴볼 수 있을 것임

^⑯ 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제2호·제5호, 법률 제21045호, 2025.9.9. 일부개정, 2026.3.10. 시행; 고용노동부, 「개정 노동조합법 해석지침」, 2026.2.27.

표3_ 외국인투자기업의 사업재편에 따른 주요 입법·정책적 검토과제

자료: 저자 작성.

구분	주요 검토사항	입법·정책적 고려사항
외국인투자 지원제도의 사후관리	현금지원계약의 고용·사업 유지 관련 의무 및 사업재편에 따른 국내 생산·고용 영향	기존 사후관리체계의 운영 실태, 정보제공 및 관계기관 간 협의절차 구체화 가능성
기업집단의 노동법상 책임	실질적 의사결정 구조에 따른 사용자성, 사업이전 및 고용승계 문제	개정 노동조합법의 적용 범위와 「근로기준법」상 해고책임·고용승계의 법적 판단 구분
산업·고용정책 간 연계	생산시설 폐쇄·이전에 따른 고용조정 및 지역 산업기반 영향	관계기관 간 정보공유와 전환배치·재취업·직업훈련 등 기존 지원수단의 활용 가능성

討論



147

キム・スジョン

外国人投資企業の持続可能な投資環境と労働権保護に関する立法・政策的検討と課題

グローバル企業の事業撤退と企業集団の責任を中心に

キム・スジョン 調査官(国会立法調査処、立法調査官補/公認労務士)

토론



148

김수정

1. グローバル企業の責任と労働権保護に関する論議の意義

- グローバル企業の海外進出は、投資誘致国の生産施設拡充と雇用創出、技術移転及び産業生態系の形成に寄与することができるものの、事業再編と撤退過程においては、国内の産業基盤と労働関係の持続性において影響を及ぼす^①。
- グローバル企業は個別法人を中心に事業活動を行いつつも、生産量の配分や投資計画、事業場の統廃合など、主要な経営上の意思決定は企業集団レベルで策定・執行する場合がある。
- ・法律上で独立した国内の子会社が労働契約の直接的当事者である反面、生産施設の移転や事業撤退などに関する決定は、海外の親会社または企業集団レベルで行われることがある。
- ・このとき、労働契約上の使用者と実質的な意思決定の主体が一致せず、雇用責任と労働権保護の範囲をめぐる法的争点が発生することになる^②。

① OECD, FDI Qualities Policy Toolkit, OECD Publishing, 2022, Chapters2-3 : 参考までにOECDは、外国人直接投資が投資誘致国の生産性と革新、雇用及び熟練に及ぼす影響を分析し、投資政策と関連政策の連携の必要性を提示している。

② パク・チェソン、「企業集団と使用者責任」、グローバル企業の海外進出と労働者の権利、討論会発表資料、2026, pp.1-2。



- グローバル企業の責任に関する国際的論議もまた、個別法人の法的責任を超え、企業集団とグローバル・サプライチェーン全体の事業活動で発生する人権リスクを管理する方向で広がっている。
 - 2023年に改正されたOECD「責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」では、人権と労働権をはじめ環境、情報開示、技術、サプライチェーンにおけるデューデリジェンスなどを包括しつつ、企業の責任ある経営における国際的基準を示している^③。
 - ▶特に企業における人権尊重の責任は、人権侵害発生後の司法的救済のみならず、事業活動で発生しうるリスクの特定、防止、ステークホルダーとの協議及び被害救済を包括する概念へと発展している^④。
 - ▶よってグローバル企業の事業再編と撤退による労働権の問題は、個別事業場の解雇問題に限定するよりも、企業集団の意思決定構造と国内の産業活動における連続性を同時に検討する必要があると思われる。
- このような観点から外国人投資企業の事業撤退に関する論議は、産業政策と労働法制という2つの側面からアプローチできる（<表1>参照）。
 - 産業政策の側面からは、外国人投資の誘致と支援、国内の生産基盤の維持や投資後の事後管理体系が企業の事業再編といかなる関係を形成しているか検討できるだろう。
 - 労働法の側面からは、企業集団の経営上の意思決定構造と労働契約上の使用者責任、事業の実質的同一性及び雇用継承に関する法的争点を探ることができるだろう。
 - ▶これは企業の経営上の自律性、労働者の権利及び国内産業基盤の持続可能性という政策目標は、いかなる制度的関係を形作っているのか検討するところに意味がある。

表1_ 外国人投資企業の事業段階別産業政策及び労働法的検討における争点

区分	産業政策的観点	労働法的観点
投資 誘致・進入	国内での生産施設拡充、 技術移転及び雇用創出などの投資効果	労働関係の形成と 労働条件の設定
事業 運営	国内生産基盤の維持、 産業生態系の形成及び投資後の管理	労働条件に関する決定権と 企業集団の使用者責任
事業再編・撤退	生産機能の移転、国内産業・雇用への 影響及び公的資源の事後管理	解雇の正当性、 事業の同一性及び雇用継承

資料: OECD, FDI Qualities Policy Toolkit, 2022; OECD, OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct, 2023; パク・チェソン、前掲文などを参考に著者が作成したもの。

③ OECD, OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct, OECD Publishing, 2023, pp.15-20.; OECD 責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針、一般政策、人権、雇用及び労使関係などに関する勧告事項を根拠とした。

④ United Nations Human Rights Office of the High Commissioner, Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework, United Nations, 2011, Principles 13, 17-22。

2. 主要な検討事項と示唆点

ア. 外国人投資企業の事業撤退と国内産業活動の連続性

- 外国人投資企業の事業撤退は、個別法人の廃業だけでなく国内の生産機能と産業的付加価値が企業集団内でいかなる方法で再配置されるのかを探る必要がある。
- グローバル企業は生産コストと市場環境、サプライチェーン戦略などにより、生産施設を再配置することができ、特定法人の事業終了と別の系列社での生産拡大が同時に発生しうる。
- このとき個別法人単位で事業が終了したとしても、企業集団全体の生産活動は継続できるので、生産活動の連続性と事業の法的同一性は分けて判断すべきだろう。
- ※発表で言及された韓国オプティカルハイテックの事例でも、廃業した韓国内の子会社と別の国内の系列社の間に事業的連携や生産活動の継続有無を中心に、複数の法人を1つの事業として見られるのかと、雇用継承が認められるのかを争点に提起されている^⑤。
- 外国人投資政策においても企業集団の事業再編構造を考慮し、国内投資と雇用に及ぼす影響が把握できるのかを検討する余地がある。
- 現行の「外国人投資促進法」第14条の2(外国人投資に対する現金支援)は、現金支援の有無を判断する際、技術移転の効果と雇用創出の規模などを考慮し、現金支援契約上の義務不履行や契約期間のうちの廃業など一定の事由が発生した場合には、支援金の取消・撤回・減額または返納を規定している^⑥。
- よって外国人投資企業の事業撤退と公的支援の責任性を論じる時には、既存の支援契約にどのような義務が設定されているのか、事業再編が当初の計画の生産・雇用効果と契約上の義務履行にいかなる影響を及ぼすのかを確認する必要がある。
- ただし、企業の経営上の判断による事業再編と公的支援に伴う契約上の責任は分けて考えるべきだろう。

表2_ 外国人投資企業の事業再編による主要な検討事項

資料：著者の作成。

区分	主な確認事項	検討の争点
個別法人の事業終了	国内法人の廃業及び生産施設運営終了について	個別法人の廃業と企業集団全体の事業撤退の区分
企業集団内の生産機能再配置	他の系列社の生産活動継続及び生産機能の移転について	国内産業活動の連続性と事業の法的同一性の区分
外国人投資支援の事後管理	現金支援契約上の事業維持・雇用関連義務及び履行について	事業再編が当初の投資・雇用効果と契約上の義務に与える影響

⑤ パク・チェソン、前掲文、pp.8-9。

⑥ 「外国人投資促進法」第14条の2第1項・第5項及び同法施行令第20条の4第1項。

イ.企業集団の実質的支配力と労働法上における使用者責任

- 企業集団における労働法上の責任は、法人格の「独立性自体」を否定するのかどうかよりも、個別労働法規の目的に沿って「責任主体と範囲をどのように判断するのか」がポイントだと思われる。
- 大法院は2006.9.22.宣告2005タ30580判決で、2つの法人の経営状況が1つの企業と見られるほど密接な場合、緊迫した経営上の必要を総合的に判断できると判示し、2024.10.25.宣告2023ドゥ57876判決では、別個の法人格を有する企業組織であっても実質的に同一の経済的、社会的活動単位と見られる特別な事情があれば、1つの事業または事業場として判断できると判示した^⑦。
- ▶ここでは企業集団内の人事、労務管理の統合程度、生産及び財務・会計運営の独立性、人的・物的資源の交流などが具体的な判断要素として考慮されるだろう。
- 2026年3月10日から施行された改正「労働組合及び労働関係調整法（以下、「労働組合法」）は、労働契約の直接的な当事者ではない主体の使用性性を判断する明示的な法的根拠を整えたという点で注目すべきだ。
- 改正労働組合法第2条（定義）第2号^⑧では、労働条件を実質的で具体的に支配・決定する地位にいる者をその範囲で使用者と見られるよう規定しており、第2条第5号^⑨では労働条件に影響を及ぼす事業経営上の決定を労働争議の対象に含めている^⑩。
- ▶グローバル企業においても海外の親会社や別の系列社が国内労働者の労働条件に関する決定権を行使する場合、当該主体の実質的・具体的支配力を中心に使用性性を検討できる。
- ▶ただし、労働組合法上の使用性性が認められたとしても、「勤労基準法」上の解雇責任や別の法人の雇用継承義務まで当然発生するのではないため、各法律の規律目的と責任の内容を分けて判断する必要がある。

⑦ 大法院2006.9.22.宣告2005タ30580判決。

⑧ 2. 「使用者」とは、事業主、事業の経営担当者またはその事業の労働者に関する事項について、事業主のために行動する者をいう。このとき労働契約当事者でなくても、労働者の労働条件について実質的で具体的に支配・決定できる地位にいる者もその範囲において使用者と見る。

⑨ 5. 「労働争議」とは、労働組合と使用者または使用者団体（以下、「労働関係当事者」という）間で賃金・労働時間・福利厚生・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与える事業経営上の決定に関する主張の不一致及び第92条第2号イからニまでの事項に関する使用者の明白な労働協約違反により、発生した紛争状態をいう。この場合、主張の不一致とは、当事者間の合意のための努力を継続しても、それ以上自主的交渉による合意の余地がない場合をいう。

⑩ 大法院2024.10.25.宣告2023ドゥ57876判決。



ウ.事業再編による雇用継承と労働関係の連続性

- グローバル企業の事業再編過程で生産活動は継続するものの特定法人の労働関係が終了した場合には、事業の実質的な移転についてと雇用継承の法的効果を検討する必要がある。
- 現行の「勤労基準法」第24条(経営上の理由による解雇の制限)は、経営上の理由による解雇に対し、緊迫した経営上の必要と解雇回避努力などを規定しており、第25条(優先再雇用など)は、一定の要件のもとで解雇労働者に対する優先的な再雇用義務を規定している^⑩。
- ▶ただし、優先再雇用義務は、経営上の理由で解雇した使用者が一定期間内に同種業務の労働者を採用しようとした場合を前提にするところから、別の系列社の採用まで当然包括するものではない。
- 企業集団内で事業再編による雇用責任を論じる場合には、事業移転の認定とそれによる法的効果を分けて検討できる。
- 欧州司法裁判所の2002年のTemco事件は、事業の移転主体の間で直接的な契約関係が存在していなくても契約関係網を通じて事業移転が認められるという法的根拠を示している。
- ▶これは、企業集団の事業移転が個別法人同士の直接的契約関係だけでは把握できないことを見せているが、国内での雇用継承について判断する際には、現行の営業譲渡関連法理を併せて考慮すべきだろう。
- ▶よって企業集団内の事業移転の認定要件、雇用継承の範囲及び雇用継承から除外された労働者の法的地位などが立法的に検討する争点となろう。

토론



152

김수정

エ.グローバル企業の人権デューデリジェンスと海外の親企業の責任

- グローバル企業の責任を検討するもう一つのアプローチは、海外の親企業が国内子会社の労働権侵害を予防するため、いかなる管理・監督義務を負担するのかを探るものだ。
- 労働法上で使用者責任が特定労働関係における責任主体を判断する問題だとすれば、人権デューデリジェンスは企業集団の事業活動で発生する人権リスクを事前に把握し、対応する管理体制に関する問題となる。
- 代表的に日本はグローバル・サプライチェーンにおける人権尊重を企業の経営活動に反映させるよう誘導しており、最近の海外立法例では親企業の人権デューデリジェンス義務と法的責任に関する論議が具体化している。

^⑩ Court of Justice of the European Union, Temco Service Industries SA v Samir Imzilyen and Others, Case C-51/00, Judgment of 24 Januar y 2002, ECLI:EU:C:2002:48.

- 日本政府は2025年12月「ビジネスと人権に関する行動計画」を改訂し、人権デューデリジェンスの導入促進などを政策課題として示しつつ、JETROの2025年調査では海外進出日系企業の人権デューデリジェンスの割合は30.8%となっている^⑩。
- フランスのパリ地裁では2026年3月、イブ・ロッシュ事件で海外子会社の労働権侵害と関連し、親企業の実践監督義務〔日本では企業注意義務〕違反による損害賠償を一部認め、EUは同年2月に企業の持続可能性デューデリジェンス指針を改正し適用範囲を調整した^⑪。
- ・このような事例は、グローバル企業の人権尊重の責任が子会社に対する所有・支配関係だけでなく、親企業の具体的義務と履行について中心的に論議されていることを見せており、今後国内法制における適用可能性を検討する過程で、責任の範囲と企業の履行負担などを探る上で参考となるだろう。

3. 今後の立法・政策の検討課題

- 第一に、外国人投資支援制度の事後管理と関連し、企業の事業再編が国内の産業・雇用に及ぼす影響をより総合的に探る必要がある。
- 現行の「外国人投資促進法」は現金支援について判断する際、雇用創出の規模と技術移転効果などを考慮するようになっており、契約上の義務不履行や契約期間中の廃業などによる支援金返納根拠を整えている^⑫。
- ・したがって外国人投資企業の事業撤退による問題を検討する際には、新たな規制導入に先んじて、既存の現金支援契約の雇用・事業維持の関連義務と事後管理体系が実際にどのように運営されているのかを確認する必要がある。



⑩ 日本政府, 「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」, 2022.9.; Ministry of Foreign Affairs of Japan, "Revision of Japan's National Action Plan on Business and Human Rights", 2025.12.24.

⑪ Tribunal judiciaire de Paris, 12 mars 2026, RG n° 22/04017; Tribunal judiciaire de Paris, "Jugement du 12 mars 2026 dans l'affaire dite « Yves Rocher »", Communiqué de presse, 2026.3.12.

⑫ 「外国人投資促進法」第14条の2第1項・第5項及び同法施行令第20条の4第1項など。

第14条の2(外国人投資に対する現金支援) ① 国と地方自治体は、外国人が大統領令で定める外国人投資比率以上で次の各号のいずれかに該当する外国人投資を行う際には、外国人投資における高度技術の随伴如何及び技術移転効果、雇用創出規模、国内投資との重複、立地地域の適正性などを考慮し、その外国人に工場施設の新設・増設、研究開発など、大統領令で定める用途に必要な資金を現金で支援することができる。 <改正2010.4.5、2015.1.28、2019.12.31、2020.2.4、2023.6.13>

⑤ 国と地方自治体は、第1項による現金支援を申請人が虚偽または不当な方法により申請するなど、大統領令で定める事由が発生する場合には、外国人投資委員会の審議を経て、その支援を取消し・撤回、もしくは支援金を減額または返納しなければならない。 <新設2020.2.4>
[全文改正2009.1.30]

第20条の4(外国人投資に対する現金支援の取消し・減額・返納など) ① 法 第14条の2第5項において、「申請人が虚偽または不当な方法で申請するなど、大統領令で定める事由」とは、次の各号のいずれか1つに該当する場合をいう。

1. 申請人が虚偽または不当な方法で資金を申請した場合
2. 現金支援契約上の義務を履行しない場合
3. 契約期間中に投資対象の法人・企業の不渡りまたは廃業などにより当該事業をそれ以上行えなくなった場合

② 申請人に対する現金支援の取消し・撤回・減額・返納などの方法及び手続きなどに関しての必要な事項は、産業通商部長官が外国人投資委員会の審議を経て定めた後に告示する。 <改正2025.10.1>[本条新設2020.8.5]

- これをベースに外国人投資企業の事業縮小・撤退による国内の生産機能と雇用構造の変化を事後管理過程で把握できるよう、情報開示及び関係機関同士の協議や手続きを具体化する方策も検討できるだろう。
- ・ただし、このような方法は企業の一般的な経営上の判断による事業再編と公的支援に伴う契約上の責任を分けて、企業の営業秘密や経営上の自律性に及ぼす影響などを総合的に考慮し、慎重にアプローチしなければならない。
- 第二に、改正労働組合法の施行による企業集団の使用者責任と事業再編過程における雇用継承問題を分けて検討する必要がある。
- 2026年3月10日から施行された改正労働組合法は、労働条件に関する実質的・具体的支配力を基準に使用者性を判断できる根拠が備わったという点で、グローバル企業の事業再編過程で街頭法理の適用可能性を探ることができよう。
- ・ただし、労働組合法上の使用者性と「勤労基準法」上における解雇の責任及び雇用継承は区別されるという法的問題があるので、企業集団の実質的な事業運営構造と個別法律の規律目的を考慮し、慎重にアプローチしなければならない。

- 第三に、外国人投資企業の事業再編による産業・雇用の影響を総合的に把握できるよう産業政策と労働政策間の連携可能性を検討できるだろう。
 - 外国人投資企業の生産施設の閉鎖や事業縮小は個別労働関係の終了のみならず、国内の協力企業の生産活動と地域産業基盤にも影響をあたえることになるので、産業政策と雇用政策を結び付けて探る余地がある。
 - ▶外国人投資企業の事業再編の関連情報と国内生産施設の運営現況、雇用調整の規模などを関係機関がどのような方法で把握し、共有できるのか検討できよう。
 - 特に、事業撤退後に別の系列社や企業に生産機能が移転される場合には、雇用継承についての法的判断とは別に、労働者の配置転換や再就職、職業訓練など雇用安定支援手段の活用可能性もさぐることができるとされる(「勤労基準法」第25条第2項)。
 - ▶このようなアプローチは、企業の事業撤退を一律に制限するよりも、事業再編による産業・雇用への影響を把握し、既存の政策手段間の可能性を模索するという点で検討の意味があるだろう。
- まとめるとグローバル企業の責任に関する論議は、企業の経営上の意思決定と法的責任の関係を個別の事業場だけでなく、企業集団と産業生態系の次元で同時に探る契機になるだろう。
 - 外国人投資企業の事業再編は、法人格の独立性、企業集団の経営上の一体性、労働法上の使用者責任及び人権デューデリジェンス義務が複合的に作用する事案となる。
 - ▶したがって今後の立法的論議においても、現行法制が既に規律している事項と、企業集団の事業構造変化により新たに検討する事項を区分し、外国人投資政策と労働権保護体系の間において制度的連携可能性をより総合的に探ることができるだろう。

表3_ 外国人投資企業の事業再編による主要な立法・政策的検討課題

資料：著者の作成。

区分	主要な検討事項	立法・政策的考慮事項
外国人投資 支援制度の 事後管理	現金支援契約の雇用・事業維持関連義務及び事業再編による国内生産・雇用影響	既存の事後管理体系の運営実態、情報提供及び関係機関同士の協議手続き具体化の可能性
企業集団の労働法 上の責任	実質的な意思決定構造による使用者性、事業移転及び雇用継承問題	改正労働組合法の適用範囲と「勤労基準法」上の解雇責任・雇用継承の法的判断を区分
産業・雇用 政策間の連携	生産施設の閉鎖・移転による雇用調整及び地域産業基盤への影響	関係機関同士の情報共有と配置転換・再就職・職業訓練など既存の支援手段の活用可能性

토론

고용노동부의 입장 및 제도적 방안에 관한 의견

김종호 과장(고용노동부 노사협력정책과)

토론



156

김
종
호

討論



157

キム・ジヨンホ

討論

労働省の立場及び制度的方策に関する意見

キム・ジョンホ 課長(雇用労働省、労使協力政策課)

토론



158

김종호

討論



159

キム・ジヨンホ

토론

산업통상부의 입장 및 제도적 방안에 관한 의견

김현정 서기관(산업통상부 투자정책과)

토론



160

김현정

討論



161

キム・ヒョンジョン

討論

産業資源省の立場及び制度的方策に関する意見

キム・ヒョンジョン 書記官(産業通商省投資政策課)

토론



162

2024.12.10

討論



163

キム・ヒョンジョン

발 행 일 2026. 9. 29

발 행 처 손잡고 (대표 : 박래군)

담 당 윤지선 활동가 02-725-4777

Copyright © 손잡고, 2026

※본 자료는 손잡고 웹사이트에서 다시 볼 수 있습니다.

정부보조금 0%, 회원의 회비로 운영됩니다.

대표전화 +82(0)2-725-4777

회원가입 문의 sonjabgo47@gmail.com

홈페이지 www.sonjabgo.org

공식SNS X_@sonjabgo 페이스북_@sonjabgo47

주 소 04516 서울시 중구 정동길 12-11, 6층

發 行 日 2026年9月29日

發 行 元 「ソンジャブコ」 (代表 : パク・レグン)

担 当 ユン・ジソン

Copyright © ソンジャブコ, 2026

※本資料は手をつないでウェブサイトで再度ご覧いただけます。

政府補助金0%、会員の会費で運営されています。

代表電話 +82(0)2-725-4777

会員登録に関するお問い合わせ sonjabgo47@gmail.com

ホームページ www.sonjabgo.org

公式SNS X_@sonjabgo フェイスブック_@sonjabgo47

住 所 04516 ソウル市中区貞洞キル12-11、6階

글로벌 기업의 책임과 노동자의 권리
グローバル企業の責任と労働者の権利